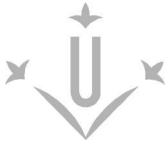


Universitat de Lleida

REGLAMENT D'INGRÉS DEL PERSONAL LABORAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA

Aprovat pel Consell de Govern de 29 d'abril de 2011 (acord 135/2011).

Modificat pel Consell de Govern de 30 d'octubre de 2013 (acord 254/2013).



Reglament d'ingrés del personal laboral d'administració i serveis de la Universitat de Lleida

El procediment d'ingrés com a personal laboral d'administració i serveis de la Universitat de Lleida, tant fix com temporal s'ha de regir pel present reglament, per les bases de la corresponent convocatòria, pel Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes i qualsevol normativa de rang superior en matèria de provisió de llocs de treball.

L'accés de persones a un lloc de treball públic, tant si és de forma estable com temporal, ha d'estar regit per respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, amb l'objectiu de seleccionar el personal més idoni per desenvolupar les funcions assignades a cada lloc de treball.

Tan mateix s'ha de tenir present la importància de l'agilitat en la cobertura de vacants que es produeixin, així com l'oportunitat de desenvolupament i carrera professional del personal laboral.

Capítol 1.-Personal laboral fix

Els sistemes d'accés són per ordre d'aplicació, els torns següents:

1. Trasllet dins el mateix grup, categoria i especialitat
2. Reincorporació d'excedències dins el mateix grup, categoria i especialitat
3. Trasllet dins el mateix grup, categoria però diferent especialitat
4. Reincorporació d'excedències dins el mateix grup, categoria però diferent especialitat
5. Promoció interna
6. Nou ingrés

El sistema de proveïment serà el de concurs. El procés selectiu es realitza a través de proves, mèrits i entrevista, els quals es descriuen a continuació:

La convocatòria contindrà els barems i els criteris amb els quals caldrà resoldre el concurs. Les proves, d'acord amb els continguts de la convocatòria, seran fixades pel tribunal i aniran dirigides a demostrar la capacitat i idoneïtat dels aspirants en relació al lloc de treball a cobrir.

1.1 Les proves podran incloure tests de valoració d'habilitats i capacitats, qüestionaris de respostes alternatives, desenvolupament de temes, realització de projectes o qualsevol altre sistema que asseguri l'objectivitat i racionalitat del procés selectiu. En places vinculades a àmbits tècnics o altres d'anàloga naturalesa, les proves podran incloure demostracions pràctiques sobre tècniques o procediments propis del lloc de treball.

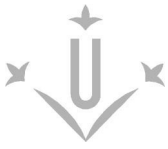
1.1.1 Les proves per a la promoció interna, trasllet i reincorporació d'excedències dins del mateix grup i categoria, però de diferent especialitat seran:

Fase A. Prova teòrica sobre el contingut del temari específic indicat en la convocatòria (2 punts). Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació que s'assigni a la prova per superar aquesta fase.

Fase B.- Prova pràctica: resoldre un cas pràctic, relacionat amb el temari específic indicat en la convocatòria. (2 punts). Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació que s'assigni a la prova.

Fase C.- Entrevista. El tribunal decidirà si s'escau fer una entrevista (2 punts). En cas d'entrevista es tindrà que obtenir com a mínim 0,5 punts.

Fase D.- Valoració de mèrits (4 punts)



Per places del grup 4 només es realitzarà valoració de mèrits.

1.1.2. Les proves per a nou ingrés seran :

Fase A: Prova teòrica sobre el contingut del temari específic indicat en la convocatòria (3 punts).

Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació global de la prova teòrica per superar aquesta fase.

Fase B: Prova pràctica: resoldre un cas pràctic, relacionat amb el temari específic indicat en la convocatòria. (4 punts)

Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació que s'assigni a la prova per superar aquesta fase

Fase C: Prova teòrica sobre legislació universitària (1 punt)

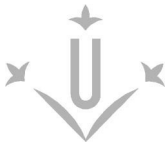
La prova sobre legislació universitària versarà sobre els següents temes:

- 1.- Llei Orgànica de d'Universitats
 - (a) Estructura universitats públiques
 - (b) Personal d'administració i serveis de les universitats públiques
 - (c) Règim econòmic i financer de les Universitats públiques
 - (d) Espai Europeu d'educació superior
- 2.- Llei d'universitats de Catalunya
 - (a) El govern i la representació de les universitats públiques
 - (b) Instruments bàsics d'ordenació
 - (c) Garanties de qualitat. L'avaluació, l'acreditació i la certificació
- 3.- Estatuts de la Universitat de Lleida
 - (a) Estructura Universitat de Lleida: Departaments, centres i instituts i centres de recerca
 - (b) Òrgans de govern i representació
 - (c) Règim econòmic i jurídic
 - (d) Règim electoral
 - (e) Sindicatura de greuges
- 4.- Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de les universitats públiques catalanes
 - (a) Proveïment de vacants, trasllat, promoció i nou ingrés
 - (b) Formació i perfeccionament
 - (c) Condicions i conceptes retributius
 - (d) Jornada i horaris
 - (e) Vacances, jornades i permisos
 - (f) Seguretat i salut laboral
 - (g) Drets representació sindical
 - (h) Suspensió i extinció de contracte
- 5.- L'Estatut bàsic de l'empleat públic
 - (a) Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics
 - (b) Adquisició i pèrdua de la relació de servei
 - (c) Règim disciplinari
- 6.- Igualtat de gènere
 - (a) Criteris d'actuació de les Administracions Públiques. Article 51 llei orgànica 3/2007.

L'aspirant haurà de contestar un test de 50 preguntes amb respostes múltiples.

Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació que s'assigni a la prova per superar aquesta fase.

Fase D: Entrevista. L'entrevista avaluarà la idoneïtat dels candidats respecte a les funcions pròpies de les places convocades.



El tribunal decidirà si s'escau fer l'entrevista (2 punts). Per considerar superada l'entrevista, els candidats hauran d'obtenir un mínim de 0,5 punts.

Fase E: Valoració de mèrits (4 punts)

El candidat seleccionat serà el que assoleixi el nombre més alt de punts en el total de les proves, mèrits i entrevista.

1.1.3 En els llocs de treball de comandament o amb personal al seu càrrec, al objecte de valorar les competències que es defineixen en la convocatòria es modificarà les puntuacions establertes en els punts 1.1.1 i 1.1.2, fent obligatòria una entrevista per competències i podent ampliar la puntuació de l'entrevista fins a un màxim de 3 punts.

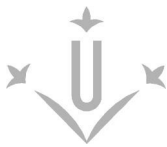
1.2. Mèrits:

1.2.1 Pel torn de trasllat i reincorporació d'excedències dins del mateix grup, categoria i especialitat la valoració dels mèrits es realitzarà segons indica el Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques catalanes. (veure taula 1)

Per tal de puntuar la formació es tindrà en compte el mateix criteri que en el torn de trasllat dins del mateix grup i categoria, però de diferent especialitat, promoció interna i nou ingrés.

1.2.2 Pel torn de trasllat i reincorporació d'excedències dins del mateix grup i categoria, però de diferent especialitat, promoció interna i nou ingrés, la valoració de mèrits (antiguitat, experiència, titulació i formació) es realitzarà segons els barems següents:

- Antiguitat (amb un màxim de 0,5 punts): a raó de 0,1 per any complet de serveis a la Universitat de Lleida.
L'antiguitat només es valorarà si està referida a l'àmbit de les universitats incloses en el Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats catalanes, sigui qui sigui el règim en el que el/la candidat/a hagi desenvolupat les seves funcions. Es valorarà a raó de 0,05 punts per any.
- Experiència (amb un màxim de 0,5 punts pels grups I, II i III i amb un màxim d'1 punt pel grup IV): es valorarà tenint en compte el desenvolupament professional de l'aspirant (treballs o tasques desenvolupats iguals o relacionats, accions formatives, publicacions, avaluacions, etc.)
En el cas de treballs o tasques desenvolupats iguals o relacionats, només es valorarà com a experiència aquells que s'hagin desenvolupat a l'empara d'una relació contractual o d'un nomenament d'un càrrec públic on s'encarregui tasques docents o de recerca.
- Titulació (amb un màxim de 2 punts pels grups I, II i III i amb un màxim de 1,5 punts pel grup IV): es valoraran les titulacions relacionades amb el contingut del lloc de treball. Quan el lloc de treball objecte de la convocatòria exigeixi una titulació acadèmica específica, aquesta no podrà ser puntuada com a mèrit.
 - Es valorarà pel Grup 1:
Fins a 2 punts: doctorat, grau, màster universitari, cursos de postgrau o llicenciatura de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.
 - Es valorarà pel Grup 2:
Fins a 2 punts: doctorat, grau, màster universitari cursos de postgrau o llicenciatura, diploma de l'especialitat indicada com a mèrit en les bases de la convocatòria.



- Es valorarà pel Grup 3:
Fins a 2 punts: cicles formatius de grau mitja i/o superior, FP2 de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.
Fins a 1,5 punts: FP2 d'una altra especialitat o una titulació equivalent.
Fins a 1 punt: altres titulacions.
 - Es valorarà pel grup IV:
Fins a 1,5 punts FP1 de l'especialitat indicada com a mèrit a les bases de la convocatòria.
Fins a 1 punt FP1 d'una altra especialitat o una titulació equivalent
Fins a 0,5 punts altres titulacions.
- Formació (fins un màxim d'1 punt): Aquesta puntuació es distribuirà de la següent manera:

1.- Cursos de formació contínua

En aquest apartat es valorarà la formació relacionada amb la plaça que s'ha de cobrir. Les accions formatives que, per la seva especificitat, estan clarament identificades amb la plaça es podran detallar genèricament a cada convocatòria.

La formació haurà d'estar acreditada, mitjançant certificat, per administracions públiques u organismes amb reconeixement oficial.

Es tindrà en compte:

- Si són d'assistència o aprofitament
- Si existeix formació bàsica o avançada d'un mateix curs no es valorarà el de nivell bàsic
- En cas de repetició d'un mateix curs, només es valorarà el més recent o actualitzat
- No es valoraran els cursos de durada inferior a 5 hores ni aquells en què no s'especifiqui el nombre d'hores de durada.
- En totes les convocatòries que es realitzin es valoraran els coneixements d'ofimàtica.

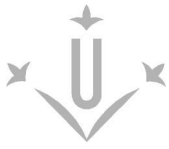
Hores	Aprofitament	Assistència
De 5 a 19	0,02	0,01
De 20 a 39	0,05	0,02
De 40 a 80	0,10	0,05
Més de 80	0,20	0,10

2.- Coneixements de llengües estrangeres i determinats cursos de llengua catalana.

En totes les convocatòries que es realitzin es valorarà el coneixement de terceres llengües i nivell superior al requerit per la plaça de català acreditats mitjançant titulació oficial, llevat de quan s'exigeixi la possessió d'un determinat nivell de l'idioma com a requisit indispensable per participar en la selecció.

La valoració es realitzarà d'acord amb la següent taula:

Nivells terceres llengües	Punts
A2	0,05
B1	0,20
B2	0,30
C1 i superiors	0,40



Nivells llengua catalana	
C1	0,10
C2	0,20
Llenguatge administratiu	0,10

1.2.3 Taula 1 - resum de mèrits a valorar

Torns	Grup Laboral	Mèrits a valorar. Puntuació					
		Antiguitat	Formació	Titulació	Experiència	Fills o altres	Total
Trasllat i reincorporació excedències dins el mateix grup, categoria i especialitat		3 (0,2 p/any)	1	---	---	1	5
Trasllat i reincorporació d'excedències dins el mateix grup i categoria, però de diferent especialitat	I	0,5	1	2	0,5	---	4
	II	0,5	1	2	0,5	---	4
	III	0,5	1	2	0,5	---	4
	IV	0,5	1	1,5	1	---	4
Promoció interna							
Nou ingrés	I	0,5	1	2	0,5	---	4
	II	0,5	1	2	0,5	---	4
	III	0,5	1	2	0,5	---	4
	IV	0,5	1	1,5	1	---	4

Capítol 2.-Personal laboral temporal

Les contractacions del personal temporal es realitzaran amb el coneixement i participació del Comitè d'Empresa.

Els períodes de prova són el que s'estableixen en el Conveni Col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques catalanes

2.1. Personal temporal contractat per a substitució, interinatges, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa.

2.1.1. S'aplicarà en els contractes a càrrec de projectes i/o subvencions per a donar suport o potenciar estructures i/o serveis de la UdL o per iniciar nous àmbits de treball.

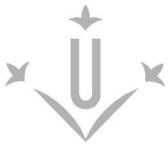
Les contractacions es realitzaran a través de la borsa de treball. En cas que no existeixi borsa de treball per a la categoria laboral a contractar es recorrerà a convocatòria pública, i el sistema de proveïment serà el de concurs.

2.1.2. La selecció es realitzarà en tres fases:

Fase A: Prova teòrica o/i practica sobre el temari indicat en la convocatòria. (6 punts) Caldrà obtenir com a mínim un 50 % de la puntuació que s'assigni a la prova.

Fase B: Valoració de mèrits (2 punts)

S'utilitzaran amb el valor del 50 % els mateixos barems indicats en els mèrits per al personal laboral fix, veure 1.2.



- Antiguitat
- Experiència
- Titulació
- Formació

Fase C: Entrevista si s'escau (2 punts)

El candidat seleccionat serà el que assoleixi el nombre més alt de punts en el total de la prova, valoració de currículum i entrevista.

2.1.3. Supòsits en que el seleccionat és un PAS laboral fix

En el cas que la persona proposada per ocupar la plaça sigui un PAS laboral fix del mateix àmbit i ocupi una plaça d'inferior categoria a la convocada, s'utilitzarà l'encàrrec de funcions de superior categoria previst en el Conveni Col·lectiu.

Si la persona proposada és un PAS laboral fix del mateix àmbit i ocupa una plaça d'igual categoria que la plaça convocada, haurà de demanar una excedència. Aquesta excedència comportarà una reserva del lloc de treball per un període màxim de 2 anys.

En el cas que la persona proposada sigui un PAS laboral fix de diferent àmbit haurà de demanar una excedència voluntària sense reserva de lloc de treball. Aquesta persona podrà sol·licitar el reingrés en la seva categoria a partir dels 4 mesos de l'excedència (d'acord amb l'establert al Conveni Col·lectiu), sempre que hi hagi places vacants, i la UdL li assignarà un lloc de treball de forma immediata. En aquest supòsit la UdL es compromet a no convocar ni amortitzar en el període d'un any, el lloc de treball que ha deixat vacant el PAS laboral fix.

2.2 Personal temporal contractat per a prestacions de serveis temporals a càrrec de projectes i/o subvencions

Queden exclosos d'aquest procediment els contractes a càrrec de projectes i/o subvencions per a donar suport o potenciar estructures i/o serveis de la UdL o per iniciar nous àmbits de treball.

El sistema de provisió serà el de concurs i l'anunci de la convocatòria es farà pels mecanismes habituals, indicats al capítol 3.

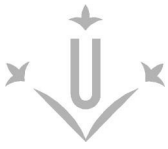
Un cop publicada la convocatòria s'obrirà un període mínim de 5 dies naturals de recepció de sol·licituds.

Els aspirants disposaran de 3 dies hàbils, a comptar de l'endemà de la publicació de la llista provisional d'admesos i exclosos, per a presentar possibles reclamacions per tal d'esmenar els defectes de la sol·licitud i els motius d'exclusió.

El responsable del projecte i/o subvenció farà un informe amb la valoració dels currículums que trametrà a la Gerència i al Comitè per a la seva informació i vistiplau. Aquests disposaran de dos dies hàbils per fer arribar les seves consideracions. En cas de silenci, s'entendrà que es dóna el vistiplau a la proposta de contractació i el Servei de Personal procedirà a formalitzar el contracte.

Capítol 3.-Convocatòries

La convocatòria contindrà com a mínim el nombre de places, el grup al que pertanyen, els torns o fases, els requisits i mèrits que s'exigeixen per a participar en el procés selectiu, així com el sou, l'horari, el campus d'ubicació del lloc de treball i altres condicions que facin referència a les places convocades.



En el cas de convocatòries de personal fix es publicaran al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, s'anunciarà al tauler d'anuncis del Servei de Personal i, quan estigui disponible, a la seu electrònica de la UdL, i en el cas de personal no fix s'anunciarà a la seu electrònica de la UdL quan estigui disponible i si s'escau al tauler d'anuncis del Servei de Personal. Es vetllarà per la màxima difusió entre el personal de la universitat.

Tota la informació relativa al procés de selecció (tribunal, dates, participants, proves, puntuacions, resolucions,...) es publicarà al tauler d'anuncis del Servei de Personal i a la web de la UdL.

Disposicions finals

Primera. La present normativa entrarà en vigor en el termini de quinze dies des de l'endemà de la seva aprovació pel Consell de Govern de la UdL, llevat de l'apartat 2.2 del Capítol 2, que no entrarà en vigor fins que entri el funcionament el tràmit automatitzat que s'estableix en l'esmentat apartat.

Segona. L'apartat 2.1.3 del Capítol 2, estarà en vigor durant un període de dos anys, si bé les persones que s'acullin al que s'estipula durant la seva vigència mantindran els drets que s'hi recullen. Transcorregut aquest termini, el Comitè d'Empresa del PAS-L i la Gerència podran acordar prorrogar la seva vigència.

Tercera. Les puntuacions de les proves que es fixen en l'apartat 1.1 d'aquest reglament, llevat de les fixades pel conveni del PAS laboral, tindran vigència fins que s'aprovin les competències dels llocs de treball del PAS.

Quarta. Les titulacions que s'especifiquen en el Capítol I, apartat 1.2.2 s'actualitzaran d'acord al que estableixi el Conveni Col·lectiu. Mentre això no succeeixi, si es considera oportú es confeccionarà una taula d'equivalències per una millor valoració de les titulacions.