

**ADMINISTRACIÓN LOCAL****Ayuntamiento de Córdoba**

Núm. 8.413/2012

**CRITERIOS GENERALES COMUNES QUE HAN DE REGIR  
LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCURSO Y LIBRE DESIGNA-  
CIÓN PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL  
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA****Primero.- Objeto**

1.1 El presente documento regula la celebración de los procedimientos de provisión con carácter definitivo por Funcionarios de Carrera sin Habilitación de carácter estatal de los puestos de trabajo incluidos en la R.P.T. del Ayuntamiento de Córdoba, no reservados a personal eventual y que se encuentren vacantes o no provistos con carácter definitivo.

1.2 La provisión de puestos de trabajo de este Ayuntamiento se llevarán a cabo mediante los procedimientos de concurso y de libre designación, según determine para cada uno de ellos la Relación de Puestos de Trabajo, y mediante convocatoria pública.

1.3 Los procedimientos de provisión de puestos, se regirán por lo establecido en las presentes Instrucciones, en lo no previsto en este documento, será de aplicación la normativa vigente, y en especial la que se cita:

\* Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, teniendo en cuenta que el Capítulo III del Título V, donde se regula la provisión de puestos de trabajo, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, en virtud de la Disposición Final Cuarta del mismo. No obstante, sobre esta materia hay que tener en cuenta asimismo lo determinado en la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública (BOE nº 150, de 23 de junio de 2007, Resolución 12356), por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

\* Hasta que se dicten las leyes de función pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto (Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007):

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local.

- Con carácter supletorio, Decreto 2/2002, de 9 de enero, que regula el ingreso, promoción interna, provisión de puestos de Trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, en lo que sea de aplicación a la Administración Local.

1.4. Con carácter previo a un proceso de oposición los puestos

vacantes que han de ocupar el personal seleccionado serán objeto de concurso entre el personal de la misma categoría a través de convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Los puestos que queden vacantes de este proceso y las que dejen el personal funcionario que opte a estos puestos serán ocupados por las personas de nuevo acceso en riguroso orden de puntuación obtenido en las oposiciones.

**Segundo.- Procedimientos de provisión**

2.1. La provisión de los puestos de trabajo se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, que será el sistema ordinario, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo y en atención a la naturaleza de las funciones a desempeñar.

2.2. Concurso: El concurso constituye el sistema normal de provisión de puestos de trabajo y se realizará mediante la comprobación y valoración de los méritos y capacidades, y en su caso de las aptitudes de los funcionarios, por órganos colegiados de carácter técnico, de acuerdo con las bases de la convocatoria y conforme al baremo que se establezca en ella.

Se podrá realizar, a través de dos fases, valorándose en la primera de ellas los méritos de carácter general y en la segunda los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de acuerdo con lo que determine la RPT, en función de la naturaleza de los puestos a cubrir.

Atendiendo a la naturaleza y funciones de los puestos cuya cobertura se pretende, el concurso podrá ser:

a. Concurso de traslado: por este procedimiento se cubrirán los puestos de trabajo genéricos.

b. Concurso específico: por este procedimiento se podrán cubrir los puestos de trabajo singularizados, siempre que se trate de puestos clasificados en la RPT con nivel de complemento de destino superior a 23.

2.3. Libre Designación: Consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2.4. En las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, además de la participación de los funcionarios propios de este ayuntamiento, podrán participar los funcionarios que pertenezcan a cualquiera de las Administraciones Públicas, quedando en este caso supeditada la participación a lo que al respecto establezca la RPT (art. 101 Ley 7/85, reguladora de Bases de Régimen Local).

2.5. La provisión de puestos de personal Laboral se realizará según lo establecido en el Convenio Colectivo y en su defecto por el sistema de provisión de puestos del personal funcionario de carrera (art. 83 Ley 7/2007, EBEP).

**Tercero.- Provisión de Puestos de Trabajo mediante Concurso**

3.1. Las bases de la convocatoria para proveer puestos de trabajo mediante el sistema de concurso se aprobará mediante decreto de la Delegación de Recursos Humanos u órgano competente, deberá hacerse público en el tablón de anuncios de la Corporación, a través de la intranet municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia. Los términos y plazos establecidos en la convocatoria se computarán a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.2. Las Bases de las convocatorias de Provisión de Puestos deberán contener:

a) Denominación, número de puestos de trabajo vacantes y a resultas que pueden solicitar los concursantes, cuando así se prevea en la convocatoria, niveles, retribuciones complementarias vinculadas al puesto, así como su adscripción orgánica.

- b) Categoría, descripción y localización, requisitos indispensables para su desempeño según la relación de puestos de trabajo.
- c) Baremo para valorar méritos.
- d) Sistema de valoración de conocimiento, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de un concurso específico.
- e) Plazo de presentación de solicitudes.
- f) Composición de la Comisión de Valoración.

3.3. Las convocatorias comprenderán, con carácter general, todos los puestos de trabajo vacantes adscritos a una categoría y escala. Dichas convocatorias se realizarán cada dos años para las diferentes categorías y escalas. No obstante, por circunstancias coyunturales, se podrá convocar la provisión de determinados puestos en aquellos ámbitos que se determinen, en atención a las necesidades de ordenación del personal.

3.4. Cuando los puestos convocados sean varios, el personal concursante establecerá en su solicitud su orden de preferencia.

3.5. El plazo de dos años previsto en el punto 3.3 se llevará a efecto una vez finalizada la regularización de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento.

#### **Cuarto.- Puntuación de Méritos**

4.1. En los concursos de méritos se valorarán los adecuados a las características de los puestos de trabajo, tales como:

- a) Grado personal consolidado.
- b) Nivel del puesto de trabajo desempeñado.
- c) Valoración del trabajo desarrollado.
- d) Cursos de formación y perfeccionamiento.
- e) Antigüedad.
- f) Titulaciones académicas.
- g) científicas, docentes, de investigación y publicaciones.
- h) Conocimiento de otros idiomas comunitarios más hablados: inglés, francés y alemán.

No podrán valorarse como méritos aquellos requisitos exigidos en la RPT para el desempeño del puesto como la pertenencia al grupo y escala correspondiente y tener la titulación académica exigida.

4.2. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP, siendo el plazo de presentación de instancias quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria.

#### **Quinto.- Participantes**

5.1. Podrán participar en estos concursos los funcionarios de carrera, cualquiera que sea su situación administrativa, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y las mantengan hasta la resolución definitiva del concurso.

No podrán tomar parte en los concursos:

- a) Los declarados suspensos en firme, mientras dure la suspensión.
- b) Los funcionarios que se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular, durante el periodo mínimo obligatorio de permanencia en dicha situación.

5.2. Los funcionarios deberán contar con dos años de servicio activo desde la toma de posesión del último destino definitivo. Por lo que no se podrá tomar parte en un concurso de traslado para la provisión de puestos hasta tanto no hayan transcurrido dos años desde que se dictó la resolución por la que se convocó el concurso de traslado en el que el funcionario obtuvo su último destino definitivo, desde el que participa, o la resolución en la que se le adjudicó destino definitivo, si se trata de funcionarios de nuevo ingreso. Para el cómputo de los años se considerará como primer

año el año natural en que se dictaron las resoluciones de que se trate, con independencia de su fecha, y como segundo año, el año natural siguiente.

Estarán excluidos de la limitación temporal prevista en el apartado anterior:

- a) Los funcionarios que no tengan destino definitivo y estén obligados a participar en los concursos de acuerdo con la normativa vigente.
- b) Aquellos funcionarios cuyo puesto de trabajo haya sido amortizado u obtenido como consecuencia de un plan de empleo.
- c) El funcionario que haya sido removido o cesado del puesto de trabajo por alguna de las causas previstas en la Ley.

5.3. Los funcionarios en situación de servicios especiales, excedencia por prestación de servicios en el sector público, durante el transcurso de su situación, sólo podrán participar si en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes han transcurrido dos años de servicios efectivos desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido.

5.4. La fecha de referencia de la concurrencia en cada uno de los participantes de las condiciones generales y requisitos exigidos, así como de los méritos valorables, será la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

5.5. Dichos requisitos deberán acreditarse dentro del plazo de presentación de instancias, salvo que consten anotados en el Registro de Personal de esta Corporación y así lo manifieste el interesado en la solicitud.

5.6. Las solicitudes de participación, que se presentarán según el modelo oficial que se publica en el Anexo II, se dirigirán al Excmo. Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Córdoba, presentándose en Registro de Entrada de Capitulares o en centros Cívicos habilitados al efecto, o en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante un plazo de 15 días hábiles, a partir del día siguiente al de su publicación en el BOP.

5.7. Junto a la solicitud de participación se aportará currículum vitae señalando los méritos del personal solicitante que desee hacer valer de acuerdo con el Baremo de aplicación, relacionándolos con el documento acreditativo de los mismos (original o fotocopia debidamente compulsada). El Ayuntamiento, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y Salud Laboral, aportará el informe de servicios prestados para la valoración de la antigüedad así como para la valoración del grado personal, siempre que así lo manifieste el interesado en su solicitud.

5.8. Asimismo, el funcionario concursante aportará el Anexo, en su caso, estableciendo el puesto o puestos de trabajo a los que solicita concursar o participar, señalando el orden de preferencia

5.9. El personal funcionario que obtenga un puesto de trabajo por concurso no podrá desempeñar provisionalmente en comisión de servicios otro puesto de trabajo hasta que transcurra un año de permanencia en el mismo, salvo que se de alguno de los supuestos previstos en el número 5.2.

5.10. Únicamente podrán quedar desiertas las convocatorias de concurso cuando no exista aspirante que reúna los requisitos exigidos en las bases o, en su caso, no supere la puntuación mínima exigida en la convocatoria.

5.11. Las convocatorias podrán prever una segunda fase de adjudicación o resultar en los supuestos y condiciones que se determinen.

#### **Sexto.- Personas Discapacitadas**

6.1. El personal funcionario que tenga la condición legal de persona con discapacidad podrá participar en las convocatorias obje-

to de estas bases generales acreditando la misma en la solicitud de participación, al objeto de la adaptación del puesto de trabajo y su compatibilidad con respecto al desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto, siempre que esta adaptación no suponga una modificación exorbitante en el contexto de la organización.

6.2. La Comisión de valoración podrá entrevistar al interesado en orden a obtener la información necesaria con la finalidad de adaptar el puesto o puestos de trabajo a su condición, tanto en el lugar físico como para el desarrollo del manual de funciones. Asimismo se podrá solicitar, si así se estima necesario, dictamen del Departamento de Salud laboral y el responsable de prevención de riesgos laborales respecto de la procedencia de la adaptación y de su compatibilidad.

6.3. Cuando al personal funcionario que no habiendo acreditado su condición de discapacitado en el momento de la presentación de instancias le sea adjudicado un puesto de trabajo, y con posterioridad solicite la adaptación del puesto por la citada discapacidad, la Corporación intentará la adaptación del puesto de trabajo en ese sentido y de no ser posible, se procederá a la remoción del personal funcionario en el puesto de trabajo adjudicado y a su adscripción provisional en otro puesto de trabajo de su categoría.

#### **Séptimo.- Comisiones de Valoración**

Las Comisiones de Valoración, serán órganos colegiados de carácter técnico designados mediante Decreto de la Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral u Órgano competente.

7.1. Estarán constituidos por un Presidente, un Secretario, que conforme a lo recogido en el punto cuarto del Informe de la Secretaría General de Pleno del pasado 12 de julio de 2011, corresponde al Titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno, o funcionario en quien delegue, que actuará con voz pero sin voto y un mínimo de cuatro Vocales, así como sus correspondientes suplentes.

7.2. Todos los miembros de las Comisiones deberán ser funcionarios y pertenecer a Grupo igual o superior al exigido para los puestos convocados y pertenecer a cuerpos para cuyo ingreso se exija igual o superior titulación al que esté adscrito el puesto convocado. En los Concursos específicos, deberán, además, poseer el grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior a los convocados.

7.3. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

7.4. La pertenencia a estas Comisiones de Valoración será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. El personal de elección o de designación política, representantes sindicales, el personal funcionario interino, el personal laboral fijo o indefinido y el personal eventual no podrán formar parte de las mismas.

7.5. Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la autoridad convocante, siempre que lo consideren necesario, la designación de expertos que, en calidad de asesores, actuarán con voz pero sin voto y reunir los requisitos establecidos en el punto 7.2 de estos Criterios.

7.6. La autoridad convocante, siempre que lo consideren necesario, podrá solicitar a las organizaciones con representación sindical la propuesta de un/a observador/a, que no tendrá voz ni voto y deberá reunir los requisitos establecidos en el punto 7.2 de estos Criterios.

7.7. Las Comisiones de Valoración tendrán la consideración de

órganos colegiados de carácter técnico y, como tales, actuarán sometidos a las normas contenidas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administración Común y a las causas generales de abstención y recusación contenidas en la mencionada ley.

7.8. Contra las resoluciones y actos de las comisiones de selección, así como contra sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá interponerse recurso ante la autoridad que haya nombrado a sus miembros.

#### **Octavo.- Desarrollo de los Concursos. Resolución**

8.1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de finalización del plazo de presentación de solicitudes, pudiendo prorrogarse por un mes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

8.2. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria del concurso, se publicará la relación provisional de admitidos y excluidos concediéndose un plazo de 5 días al objeto de subsanar, si ello fuera posible, la causa de exclusión.

8.3. Una vez publicada la relación definitiva de excluidos y admitidos, la Comisión de Valoración procederá a evaluar los méritos alegados por el personal concursante, realizando las pruebas señaladas del artículo 11.2 de las presentes bases, si estuvieran previstas en la convocatoria, realizando propuesta de adjudicación, con carácter provisional, de los puestos convocados, con arreglo al resultado de dicha evaluación y al orden de preferencia que, en su caso, hubieran hecho constar las personas concursantes.

8.4. El resultado de dicha evaluación y adjudicación provisionales se reflejará en una relación comprensiva de la totalidad del personal concursante, ordenada de mayor a menor puntuación total, con indicación para cada uno de ellos de la obtenida en cada uno de los méritos o pruebas valoradas y con expresión del puesto adjudicado, en su caso, que será expuesta al público en el tablón de anuncios de la Corporación durante el plazo de diez días hábiles, en los cuales podrán las personas concursantes formular reclamaciones.

Si en el referido plazo no se formulara ninguna reclamación, dicha relación adquirirá la condición de definitiva, sin necesidad de nueva exposición.

Transcurrido dicho plazo, si se hubieran formulado reclamaciones, la Comisión resolverá las que se hubiesen presentado y formulará propuesta de resolución de la relación definitiva de adjudicación de puestos. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato o candidatas que hayan obtenido mayor puntuación. Esta relación definitiva no podrá ser superior en número al de puestos que tengan que proveerse.

La relación definitiva se remitirá a la autoridad convocante para su publicación en el tablón de anuncios de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia mediante resolución motivada.

La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos.

#### **Noveno.- Desistimiento y renuncia**

9.1. Se podrá desistir de la petición de tomar parte en un concurso antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes, salvo que en la convocatoria, se indique otra fecha posterior.

La renuncia a los destinos obtenidos por concurso no tendrá

efecto, salvo que se hubiera obtenido otro puesto según resolución de una convocatoria concurrente, de concurso o de libre designación, en cuyo caso se deberá ejercitar la oportuna opción dentro del plazo señalado para la toma de posesión.

Asimismo, podrá desistirse de la participación en el concurso o renunciar al puesto adjudicado cuando transcurran más de doce meses entre la convocatoria y la resolución del concurso.

#### **Décimo.- Plazos de tomas de posesión**

10.1. En las resoluciones de adjudicación de los concursos se indicará la fecha en que deberá efectuarse el cese de los actuales puestos de trabajo y la toma de posesión de los destinos adjudicados, salvo en los casos de fuerza mayor debidamente justificados. El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior la unidad administrativa donde preste servicios el interesado o la interesada podrán solicitar a la autoridad competente el aplazamiento del cese por necesidades del servicio hasta un máximo de veinte días hábiles. En dicha solicitud será oída la unidad administrativa del destino.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias, incluidos los de vacaciones, que hayan sido concedidos a los interesados.

Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

10.2. En los supuestos de nuevo ingreso o de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria se dispondrá de un mes de plazo para tomar posesión de su destino. Si se hiciera uso de dicho plazo durante el mismo no se devengará retribución alguna.

10.3. En ningún caso el cambio del puesto de trabajo con motivo de la participación en un concurso o convocatoria por libre designación podrá comportar el percibo de indemnizaciones de ningún tipo.

10.4. Los interesados no podrán tomar posesión más que en único destino y en un mismo cuerpo.

#### **Undécimo.- Baremo Méritos Concurso**

11.1. Concurso Ordinario: Sólo serán objeto de valoración los méritos generales: Grado de personal consolidado, trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento, y antigüedad, de acuerdo con el siguiente baremo:

11.1.1. Grado de Personal Consolidado: Se valorará en relación con el nivel del puesto de trabajo convocado, puntuándose hasta un máximo de 25 puntos de la siguiente forma:

- Grado personal superior al nivel del puesto al que se concursa: 25 puntos.

- Grado personal de igual nivel del puesto al que se concursa: 15 puntos.

- Grado personal inferior al nivel del puesto al que se concursa: 5 puntos.

11.1.2. Trabajo desarrollado: Se valorará hasta un máximo de 25 puntos del siguiente modo:

- Por cada año o fracción superior a 6 meses de desempeño en puesto igual al que se aspira, hasta un máximo de 25 puntos: 1,7 puntos.

- Por cada año o fracción superior a 6 meses de desempeño, en puesto perteneciente al mismo departamento o unidad que el que se aspira, hasta un máximo de 15 puntos: 1 punto.

- Por cada año o fracción superior a 6 meses de desempeño, en puesto perteneciente a la misma Dirección General que el que se aspira, hasta un máximo de 5 puntos: 0,33 puntos.

11.1.3. Cursos de formación y perfeccionamiento: Únicamente se valorarán aquellos cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto a que se aspira y que hayan sido impartidos por centros oficiales públicos, entidades de reconocido prestigio o en el ámbito de la formación continua, hasta un máximo de 25 puntos del siguiente modo

- Por cada hora de participación o superación como alumno en cursos de formación y perfeccionamiento (500H): 0,05 puntos.

- Por cada hora de impartición en cursos de formación y perfeccionamiento (250H): 0,10 puntos.

Cada curso solo podrá ser valorado una vez y no se podrá acumular la puntuación como receptor e impartidor. En este caso solo se otorgará la puntuación correspondiente a curso impartido.

11.1.4. Antigüedad: Se valorará a razón de 1,7 puntos por cada año de servicio, hasta un máximo de 25 puntos, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario.

11.1.5. Siempre que así se establezca en las bases de la convocatoria se podrán valorar, hasta un máximo de 20 puntos los supuestos recogidos en el art. 44. 2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

En caso de empate, en el Concurso Ordinario se acudirá para dirimirlo a las puntuaciones obtenidas, en el orden indicado, en: trabajo desarrollado, grado personal consolidado, cursos de formación y perfeccionamiento superados, y antigüedad. De persistir el empate, se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa, y en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados.

En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.

11.2. Concurso Específico: Los puestos de trabajo singularizados que figuren como tales en las relaciones de puestos de trabajo, se cubrirán mediante convocatoria de concursos específicos. El sistema de concurso específico, consiste en la valoración de, además de los méritos detallados en los apartados anteriores, otros conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado. Para su valoración, la convocatoria podrá incluir la realización de memorias o la celebración de entrevistas u otros sistemas similares, que deberán especificarse necesariamente en la convocatoria.

Con carácter general la realización de este concurso no será de aplicación a los puestos de trabajo clasificados en la RPT con nivel de CD igual o inferior a 23.

Las convocatorias fijarán las puntuaciones máximas y mínimas de las dos fases. La puntuación final será la obtenida al sumar los resultados finales de cada una de las fases. En ningún caso, la puntuación a obtener en el concurso específico, en su conjunto, será superior a un 45 % del total de ambas fases.

La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de méritos específicos adecuados a las características del puesto valorándose conforme a lo que recoja la RPT: experiencia, titula-

ción y formación específica.

11.2.1. Memoria: Consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.

Se valorará atendiendo, en todo caso a su claridad expositiva, relación con el puesto a desempeñar, propuestas de mejora organizativa, de mejora en la calidad del servicio y cuantos otros criterios establezca la Comisión de Valoración. Esta memoria deberá contener un mínimo de 15 folios y un máximo de 25, a una sola cara, tamaño de letra "11" e interlineado "sencillo".

11.2.2. Entrevista: Las entrevistas versarán sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto de acuerdo con lo previsto en la convocatoria y, en su caso, sobre la memoria, pudiendo extenderse a la comprobación de los méritos alegados.

Los aspirantes presentarán y defenderán la memoria presentada, pudiendo los miembros de la Comisión de Valoración formular las preguntas que consideren sobre esta, así como sobre los méritos específicos adecuados a las características del puesto de acuerdo con lo previsto en la convocatoria. Se valorará la claridad explicativa del proyecto presentado, la viabilidad de las propuestas así como la comprobación de los méritos alegados.

11.2.3. La entrevista y/o la memoria se calificarán hasta un máximo de 45 puntos,

La valoración de la memoria y/o la entrevista será la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración, debiendo desecharse aquellas las que se desvíen un 10% del resultado obtenido

La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

11.3. Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir en la solicitud de participación las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las entrevistas.

11.4. En caso de empate, en el Concurso Específico, para dirimirlo, se acudirá en primer lugar a la puntuación obtenida en la segunda fase, méritos específicos, si se mantuviese el empate habría que remitirse a la puntuación obtenida en la primera fase, concurso ordinario, y si persistiese, a los criterios establecidos en el desempate en el concurso Ordinario

11.5. La resolución motivada de la convocatoria corresponderá al Delegado de Recursos Humanos y Salud Laboral u Órgano competente, con referencia al cumplimiento de las normas vigentes y de las bases de la convocatoria, debiendo quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos, pudiendo realizarse de conformidad con lo prevenido en el Art. 55.3 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

#### **Duodécimo.- Provisión de Puestos de Trabajo mediante Libre Designación**

12.1. Las bases de la convocatoria se aprobarán por decreto del Delegado de Recursos Humanos y Salud Laboral u Órgano competente.

Las Bases de las convocatorias deberán contener:

a) Sistema de provisión, denominación, nivel, número de puestos, descripción y localización, requisitos indispensables para su desempeño.

b) Retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como adscripción orgánica.

c) Categoría y escala de adscripción, así como en su caso, el

resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

d) Recogerán un sistema de valoración mediante memoria, ponencia y/o entrevista profesional, siempre que la autoridad competente lo considere

12.2. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación, aprobadas por la Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral u Órgano competente, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de la Corporación, a través de la red de Intranet Municipal, en su caso, en la Web municipal y en el Boletín Oficial de la Provincia.

12.3. El plazo de presentación de solicitudes que será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP.

#### **Decimotercero.- Presentación de solicitudes y documentación**

13.1. Las solicitudes se presentarán en el Registro General de Entrada de la Corporación, en centros Cívicos habilitados al efecto en las oficinas a las que se refiere el art. 38 de la Ley 30/92, en el modelo de instancia que figure en el Anexo II, y se dirigirán al Ilmo. Sr. Alcalde.

A la instancia deberá acompañarse "Historial Académico - Profesional", en el que consten los títulos académicos, puestos de trabajo desempeñados, estudios y cursos realizados, publicaciones y cuantos otros méritos se estime oportuno poner de manifiesto.

Los méritos alegados deberán ser justificados con la documentación original o fotocopias debidamente compulsadas.

Los puestos de trabajo solicitados deberán ir ordenados por orden de prioridad, entendiéndose en caso contrario que el orden directo de su enumeración corresponde al orden de preferencia de estos.

13.2. Los participantes acompañarán a la solicitud, que será en impreso normalizado al efecto, el curriculum vitae en el que figuren los títulos académicos, años de servicio, el plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP.

#### **Decimocuarto.- Resolución**

14.1. El nombramiento requerirá el previo informe-propuesta del Delegado del Área correspondiente a la que esté adscrito el puesto de trabajo convocado, de alguno de los candidatos más idóneos de entre aquellos aspiren al puesto de trabajo, y reúna los requisitos exigidos en la convocatoria. Asimismo podrá proponer que se declare desierto, aun existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considera que ninguno resulta idóneo para su desempeño.

14.2. Los nombramientos se efectuarán por el Delegado de Recursos Humanos, Salud Laboral u Órgano competente, debiendo realizarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

14.3. La Resolución de nombramiento se motivará con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo. Esta deberá publicarse en el Tablón de Anuncios Municipal y a nivel meramente informativo en la página web, de este Ayuntamiento.

#### **Decimoquinto.- Ceses**

15.1. El cese en los puestos de trabajo obtenidos por el sistema de libre designación tendrá carácter discrecional.

15.2. El personal funcionario de carrera propio del Excmo Ayuntamiento, cesado en un puesto de libre designación, será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo para el que reúna los requisitos, cuyo complemento de destino no sea inferior en más de dos niveles al grado personal que tuviere reconocido.

En caso de inexistencia de vacantes con el mencionado complemento de destino, estos funcionarios de carrera serán adscritos a puestos clasificados con el sucesivo nivel. No obstante lo anterior, el personal funcionario de carrera tendrá derecho a percibir la cuantía asignada al nivel de complemento de destino que tenga reconocido como grado personal.

15.3. El personal funcionario de carrera procedente de otras administraciones públicas, cuando sea cesado en un puesto de libre designación, se incorporará al puesto o destino que le corresponda en su Administración de origen.

15.4. El personal funcionario de carrera con habilitación de carácter estatal que desempeñe en la Corporación puestos reservados legalmente a estos funcionarios, se regirá por las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas a la Escala de Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

#### **Decimosexto.- Disposición Final**

16.1. Estos Criterios Generales serán de aplicación para la provisión definitiva de los puestos de trabajo vacantes, así como los puestos de trabajo cubiertos de manera no definitiva.

16.2. Estos Criterios serán objeto de negociación con los representantes sindicales de este Ayuntamiento conforme a lo establecido en el art. 37.1 c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

16.3. Su aprobación se llevará a cabo mediante Decreto de la Directora General y Delegada de Recursos Humanos y Salud Laboral, atribuciones conferidas a la Junta de Gobierno Local por el art. 127.1 g) del Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, adicionado por Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local y en virtud de las facultades que en aplicación del art. 127.2 de la citada Ley me han sido delegadas, en materia de gestión de personal por Decreto del Excmo. Sr. Alcalde nº 5.919, de 1 de junio de 2012, y Acuerdo de la Junta de Gobierno Local nº 575/12, de 15 de junio de 2012.

16.4. El decreto por el que se aprueban estos Criterios, será definitivo en vía administrativa y contra del mismo podrán interponerse, de conformidad con lo establecido en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, uno de los siguientes recursos:

a) Con carácter potestativo, Recurso de Reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su publicación.

b) Recurso Contencioso-Administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación.

16.5. Conforme a lo establecido en el art. 55.2 a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, a 12 de diciembre de 2012.- La Directora General y Delegada de Recursos Humanos y Salud Laboral, Fdo. Antonia Luisa Sola Navas.