

## Justificación

La provisión de puestos de trabajo del personal empleado público se encuentra regulada en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto en su Capítulo III de Título V, en el Título VI del Pacto del Personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza (PTGAS en su denominación actual). Asimismo, en la actualidad la Universidad dispone su propio baremo de aplicación en los concursos para la provisión definitiva de puestos de trabajo (Resolución de 16 de febrero de 2015, mod. por Resolución de 22 de febrero de 2016).

La modificación del baremo anterior y la creación de un baremo de aplicación a los concursos para la provisión de puestos de trabajo de carácter temporal, dispone como finalidad el establecimiento de **un sistema uniforme y transparente** para la provisión definitiva o provisional de puestos, la agilización de los procesos, el aumento de la movilidad del personal funcionario y, finalmente, la garantía del principio de seguridad jurídica aplicado tanto a las comisiones de selección como a las posibles personas candidatas.

## Notas

- 1.- Para una mejor comprensión y análisis de la propuesta de modificación, se ha integrado en el articulado del baremo el Anexo I relativo a la valoración de méritos.
- 2.- Se sugiere la revisión del texto resultante final atendiendo a las normas básicas de lenguaje inclusivo.

## Propuesta de modificación

<p><b>Artículo 1. Ámbito de aplicación.</b></p> <p>El presente baremo es el instrumento de valoración y cuantificación que debe ser aplicado por las correspondientes Comisiones de Valoración, para la provisión con carácter definitivo, de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, mediante el procedimiento de concurso, en sus distintas modalidades, conforme a lo establecido en el Capítulo I del Título VI del Pacto publicado en el BOA de 9 de agosto de 2000, por Resolución de la Universidad de Zaragoza, de 28 de julio de 2000.</p>	<p><b>Artículo 1. Ámbito de aplicación.</b></p> <p>El presente baremo es el instrumento de valoración y cuantificación que debe ser aplicado por las correspondientes Comisiones de Valoración, para la provisión con carácter definitivo, de puestos de trabajo del personal funcionario del <b>personal técnico, de gestión y de administración y servicios</b> de la Universidad de Zaragoza, mediante el procedimiento de concurso, en sus distintas modalidades, conforme a lo establecido en el Capítulo I del Título VI del Pacto publicado en el BOA de 9 de agosto de 2000, por Resolución de la Universidad de Zaragoza, de 28 de julio de 2000 (<b>en adelante, el Pacto</b>).</p>
<p><b>Artículo 2. Valoración.</b></p> <p>La valoración de las solicitudes para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso se efectuará mediante la aplicación e interpretación del presente baremo por las correspondientes Comisiones de Valoración, constituidas conforme a las previsiones contenidas en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, e integradas por el número de miembros establecido en el artículo 32 del Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, pertenecientes <b>a grupos de titulación igual o superior al que corresponda a los puestos convocados y preferentemente de la misma especialidad</b>. Si la Comisión lo estima preciso podrá recabar la asistencia técnica de personal especializado, que, en su caso, se integrará en la citada comisión en calidad de asesor.</p> <p>Los méritos alegados por los concursantes se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, salvo que dichos datos obren en poder de la Universidad de Zaragoza y así se especifique por los interesados en la solicitud, o de conformidad con lo que disponga la convocatoria.</p>	<p><b>Artículo 2. Valoración.</b></p> <p>La valoración de las solicitudes para la provisión de puestos de trabajo por el procedimiento de concurso se efectuará mediante la aplicación e interpretación del presente baremo por las correspondientes Comisiones de Valoración, constituidas conforme a las previsiones contenidas en el artículo 60 del <b>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</b>, e integradas por el número de miembros establecido en el artículo 32 del Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza, pertenecientes <b>a grupos de titulación igual o superior al que corresponda a los puestos convocados y preferentemente de la misma especialidad</b>. Si la Comisión lo estima preciso podrá recabar la asistencia técnica de personal especializado, que, en su caso, se integrará en la citada comisión en calidad de asesor.</p> <p>Los méritos alegados por <b>las personas concursantes</b> se valorarán con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de <b>solicitudes</b> y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, salvo que dichos datos obren en poder de la Universidad de Zaragoza y así se</p>

<p>En cualquier momento del proceso podrá requerirse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime pertinente para la comprobación o valoración de los requisitos, méritos y capacidades alegados.</p>	<p>especifique por <b>personas interesadas</b> en la solicitud, o de conformidad con lo que disponga la <b>correspondiente</b> convocatoria.</p> <p>En cualquier momento del proceso podrá requerirse de <b>las personas interesadas</b> las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime pertinente para la comprobación o valoración de los requisitos, méritos y capacidades alegados</p>
<p><b>Artículo 3. Participación.</b></p> <p>Los funcionarios de cada cuerpo o escala sólo podrán optar a concursar a los puestos de trabajo adscritos <b>a su respectiva área funcional, subárea, especialidad y escala, agrupada</b>, en su caso, en la correspondiente familia profesional según se describe en el anexo III, salvo que de forma expresa la convocatoria del concurso o la Relación de Puestos de Trabajo autoricen la cobertura indistinta por personal de los diversos cuerpos o escalas. A estos efectos se distinguen las <b>áreas funcionales</b> que se indican en el anexo II, sin perjuicio de aquellas que puedan crearse en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 48 del Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza.</p>	<p><b>Artículo 3. Participación.</b></p> <p><b>El personal funcionario</b> de cada cuerpo o escala sólo podrán optar a concursar a los puestos de trabajo adscritos <b>a su respectiva área funcional, subárea, especialidad y escala, agrupada</b>, en su caso, en la correspondiente familia profesional según se describe en el anexo III, salvo que de forma expresa la convocatoria del concurso o la Relación de Puestos de Trabajo autoricen la cobertura indistinta por personal de los diversos cuerpos o escalas. A estos efectos se distinguen las <b>áreas funcionales</b> que se indican en el anexo II, sin perjuicio de aquellas que puedan crearse en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 48 del Pacto. <del>del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza.</del></p>
<p><b>Artículo 4. Tipos de concurso.</b></p> <p>Se diferencian los siguientes tipos de concurso, conforme a la articulación establecida en el Pacto del personal funcionario de administración y servicios de esta Universidad:</p>	<p><b>Artículo 4. Tipos de concurso.</b></p> <p><b>Según lo establecido en el artículo 30 del Pacto, se diferencian los siguientes tipos de concurso:</b></p>
<p><b>1.- Concurso de traslados.</b></p> <p>Se aplicará para cubrir puestos básicos de cada grupo de clasificación, adscritos a las escalas encuadradas en el 'Área de Administración y Servicios', 'Subárea de Administración', según los siguientes niveles de complemento de destino:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo A, Subgrupo A1 ..... Nivel 22</li> <li>- Grupo A, Subgrupo A2 ..... Nivel 20</li> <li>- Grupo B ..... Nivel 18 (provisional)</li> <li>- Grupo C, Subgrupo C1 ..... Nivel 16</li> </ul>	<p><b>1.- Concurso de traslados.</b></p> <p><b>Se aplicará para cubrir puestos con idénticos o equivalentes requisitos de pertenencia al grupo o grupos de clasificación de funcionarios y de adscripción a cuerpos o escalas, área, especialidad y nivel. Se permitirá participar al personal funcionario de la misma escala que ocupe puestos de nivel igual o superior a los ofertados.</b></p> <p><b>En caso de no haber sido cubiertos conforme a lo anterior, los puestos serán ofertados mediante concurso de méritos o específico, según corresponda, al personal de la escala con diferente nivel.</b></p>

<p>- Grupo C, Subgrupo C2 ..... Nivel 16</p> <p>Este tipo de concurso también será de aplicación, en primera instancia, para los puestos de trabajo de igual nivel, adscritos al resto de las escalas; en caso de no haber sido cubiertos conforme a lo anterior, los puestos serán ofertados mediante concurso de méritos o específico, según corresponda, al personal de la escala con diferente nivel.</p> <p>El único criterio de baremación utilizable para el concurso de traslados será la antigüedad.</p>	<p>El único criterio de baremación utilizable para el concurso de traslados será la antigüedad.</p>
<p><b>2.- Concurso de méritos.</b></p> <p>Este tipo de concurso se utilizará para cubrir los puestos de trabajo de nivel de complemento de destino superior al básico de cada grupo de clasificación, que no deban ocuparse mediante concurso específico. Consistirá en la valoración de los méritos descritos a continuación, de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:</p> <p><b>A. Méritos de carácter general ..... 65 puntos</b></p> <p>a) Cuerpo o Escala desde el que se concursa ..... 10 puntos</p> <p>Se valorará el Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante y desde el que se participa en el concurso, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la siguiente puntuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo A, Subgrupo A1 ..... 10 puntos</li> <li>- Grupo A, Subgrupo A2 ..... 7 puntos</li> <li>- Grupo B ..... 5 puntos</li> <li>- Grupo C, Subgrupo C1 ..... 4 puntos</li> <li>- Grupo C, Subgrupo C2 ..... 1 punto</li> </ul> <p>b) Grado personal consolidado ..... 13 puntos</p> <p>Únicamente se valorará el grado personal efectivamente consolidado por el concursante, conforme a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por grado superior al del puesto al que se concursa ..... 13 puntos</li> <li>- Por grado igual al del puesto al que se concursa ..... 9 puntos</li> <li>- Por grado inferior en hasta dos niveles al del puesto al que se concursa ..... 5 puntos</li> <li>- Por grado inferior en más de dos niveles al del puesto al que se concursa ..... 1 punto</li> </ul>	<p><b>2.- Concurso de méritos.</b></p> <p>Este tipo de concurso se utilizará después de realizar el concurso de traslados, cuando las plazas no se hayan podido cubrir mediante ese procedimiento y no deban ser ocupadas a través de un concurso específico. Consistirá en la valoración de los méritos que se describen a continuación, de acuerdo con la puntuación máxima detallada:</p> <p><b>A. Méritos de carácter general ..... 65 puntos</b></p> <p>a) Cuerpo o Escala desde el que se concursa ..... 10 puntos</p> <p>Se valorará el Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante y desde el que se participa en el concurso, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 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, de acuerdo con la siguiente puntuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo A, Subgrupo A1 ..... 10 puntos</li> <li>- Grupo A, Subgrupo A2 ..... 7 puntos</li> <li>- Grupo B ..... 5 puntos</li> <li>- Grupo C, Subgrupo C1 ..... 4 puntos</li> <li>- Grupo C, Subgrupo C2 ..... 1 punto</li> </ul> <p>b) Grado personal consolidado ..... 13 puntos</p> <p>Únicamente se valorará el grado personal efectivamente consolidado por el concursante, conforme a los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por grado superior al del puesto al que se concursa ..... 13 puntos</li> <li>- Por grado igual al del puesto al que se concursa ..... 9 puntos</li> <li>- Por grado inferior en hasta dos niveles al del puesto al que se concursa ..... 5 puntos</li> <li>- Por grado inferior en más de dos niveles al del puesto al que se concursa ..... 1 punto</li> </ul>

c) Puestos de trabajo desempeñados ..... 10 puntos

Se valorará el conjunto de puestos desempeñados en función del nivel de los mismos (o de su equivalente, si los puestos hubiesen estado catalogados para ser ocupados por personal laboral) y del tiempo de permanencia, aplicando por cada mes de desempeño la puntuación que seguidamente se señala, con cómputo proporcional de las fracciones de mes:

- Nivel superior al que se concursa ..... 0,12 puntos
- Igual nivel al que se concursa ..... 0,09 puntos
- Inferior en hasta dos niveles al que se concursa ..... 0,06 puntos
- Inferior en más de dos niveles al que se concursa ..... 0,03 puntos

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el 'Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza', cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

d) Titulación académica ..... 6 puntos

Se valorarán los títulos académicos que se acrediten con arreglo a la siguiente escala:

- Máster oficial ..... 6 puntos
- Graduado, Licenciado universitario o equivalente ..... 5 puntos
- Diplomado universitario o equivalente ..... 4 puntos
- Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente ..... 3 puntos
- Bachiller Superior o equivalente ..... 2 puntos
- Ciclo Formativo de Grado Medio ..... 1 punto

Las segundas titulaciones de educación superior computarán al 50%. No se valorarán como mérito los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas con carácter general y válidas a todos los efectos, por el Ministerio con competencias en Educación, atendándose al marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Se considerará equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

e) Antigüedad ..... 24 puntos

La valoración de la antigüedad se efectuará computando los años de servicios efectivos reconocidos al concursante al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, sin que la puntuación total pueda exceder del máximo atribuido a este apartado, no

c) Puestos de trabajo desempeñados ..... 10 puntos

Se valorará el conjunto de puestos desempeñados en función del nivel de los mismos (o de su equivalente, si los puestos hubiesen estado catalogados para ser ocupados por personal laboral) y del tiempo de permanencia, aplicando por cada mes de desempeño la puntuación que seguidamente se señala, con cómputo proporcional de las fracciones de mes:

- Nivel superior al que se concursa ..... 0,12 puntos
- Igual nivel al que se concursa ..... 0,09 puntos
- Inferior en hasta dos niveles al que se concursa ..... 0,06 puntos
- Inferior en más de dos niveles al que se concursa ..... 0,03 puntos

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el ~~Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza~~, cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

d) Titulación académica ..... 6 puntos

Se valorarán los títulos académicos que se acrediten con arreglo a la siguiente escala:

- Máster oficial ..... 6 puntos
- Graduado, Licenciado universitario o equivalente ..... 5 puntos
- Diplomado universitario o equivalente ..... 4 puntos
- Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente ..... 3 puntos
- Bachiller Superior o equivalente ..... 2 puntos
- Ciclo Formativo de Grado Medio ..... 1 punto

Las segundas titulaciones de educación superior computarán al 50%. No se valorarán como mérito los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas con carácter general y válidas a todos los efectos, por el Ministerio con competencias en Educación, atendándose al marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Se considerará equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura.

e) Antigüedad ..... 24 puntos

La valoración de la antigüedad se efectuará computando los años de servicios efectivos reconocidos al concursante al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978 de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, sin que la puntuación total pueda exceder del máximo atribuido a este apartado, no

computándose los servicios que se hayan prestado de forma simultánea con otros ya alegados.  
 Se valorará a razón de 0,06 puntos por cada mes de servicios prestados, o la parte proporcional correspondiente.

f) Experiencia en otros grupos, cuerpos o escalas... 2 puntos

Se valorará la pertenencia a otros Grupos, Cuerpos o Escalas, de cualquier Administración Pública, diferentes del Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la siguiente puntuación:

- Grupo A, Subgrupo A1 .....	0,50 puntos
- Grupo A, Subgrupo A2 .....	0,40 puntos
- Grupo B .....	0,35 puntos
- Grupo C, Subgrupo C1 .....	0,30 puntos
- Grupo C, Subgrupo C2 .....	0,20 puntos
- Grupo E [artículo 25 Ley 30/84] .....	0,10 puntos

En este apartado se tendrá en consideración la pertenencia a otras agrupaciones profesionales o categorías de personal laboral, excepto los grupos o categorías desde los que se haya participado en procesos de funcionarización. Tampoco se tendrá en cuenta la pertenencia a los grupos de clasificación de la Ley 30/1984 que sirvieron de base para la adaptación al grupo actual, de acuerdo con la nueva clasificación del Estatuto Básico del Empleado Público.

**B. Méritos relacionados con el puesto de trabajo ..... 35 puntos**

g) Conocimiento puesto de trabajo ..... 15 puntos

Se valorará en función del desempeño de puestos de trabajo con destino definitivo o provisional en la misma área funcional, subárea y especialidad a la que figure adscrito el puesto al que se concursa, puntuándose con 0,1 por cada mes de desempeño, con cómputo proporcional de las fracciones de mes.

A efectos de la aplicación de este apartado, las escalas agrupadas en una misma familia profesional conforme al anexo III, tendrán idéntica consideración.

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el 'Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza', cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

computándose los servicios que se hayan prestado de forma simultánea con otros ya alegados.

Se valorará a razón de 0,06 puntos por cada mes de servicios prestados, o la parte proporcional correspondiente.

f) Experiencia en otros grupos, cuerpos o escalas... 2 puntos

Se valorará la pertenencia a otros Grupos, Cuerpos o Escalas, de cualquier Administración Pública, diferentes del Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 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**, de acuerdo con la siguiente puntuación:

- Grupo A, Subgrupo A1 .....	0,50 puntos
- Grupo A, Subgrupo A2 .....	0,40 puntos
- Grupo B .....	0,35 puntos
- Grupo C, Subgrupo C1 .....	0,30 puntos
- Grupo C, Subgrupo C2 .....	0,20 puntos
- Grupo E [artículo 25 Ley 30/84] .....	0,10 puntos

En este apartado se tendrá en consideración la pertenencia a otras agrupaciones profesionales o categorías de personal laboral, excepto los grupos o categorías desde los que se haya participado en procesos de funcionarización. Tampoco se tendrá en cuenta la pertenencia a los grupos de clasificación de la Ley 30/1984 que sirvieron de base para la adaptación al grupo actual, de acuerdo con la nueva clasificación del Estatuto Básico del Empleado Público.

**B. Méritos relacionados con el puesto de trabajo .....45 puntos**

g) Conocimiento puesto de trabajo ..... 15 puntos

Se valorará en función del desempeño de puestos de trabajo con destino definitivo o provisional en la misma área funcional, subárea y especialidad a la que figure adscrito el puesto al que se concursa, puntuándose con 0,1 por cada mes de desempeño, con cómputo proporcional de las fracciones de mes.

A efectos de la aplicación de este apartado, las escalas agrupadas en una misma familia profesional conforme al anexo III, tendrán idéntica consideración.

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el 'Pacto del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Zaragoza', cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de 2 años por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

**h) Formación y Perfeccionamiento ..... 15 puntos**

Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicita, en función de la duración del mismo, puntuándose según los siguientes tramos:

Hasta 10 horas .....	0,05 puntos
De 11 a 30 horas .....	0,25 puntos
De 31 a 50 horas .....	0,40 puntos
De 51 a 75 horas .....	0,60 puntos
De 76 a 100 horas .....	0,75 puntos
De 101 horas en adelante .....	1,00 punto

La impartición de cursos de formación se valorará aplicando un factor corrector de 1,5 a la puntuación establecida en el párrafo anterior en función de las horas de duración, sin que sea tenido en cuenta, a estos efectos, el número de sesiones de que conste cada curso.

Los Títulos Propios de la Universidad de Zaragoza o de otras Universidades, así como los Másteres de Escuelas Privadas de reconocido prestigio, siempre y cuando los cursos y títulos tengan relación con las funciones a desarrollar, se valorarán, en función de las horas lectivas que se acrediten, de acuerdo con los tramos de puntuación de los cursos de formación.

Cuando se hayan realizado o impartido cursos con igual denominación o versen sobre la misma materia, sólo se valorarán una vez, salvo que tengan un contenido sustancialmente diferente.

Tampoco se valorarán los cursos académicos completos ni las asignaturas aisladas correspondientes a estudios oficiales, ni los cursos de prácticas de funcionarios incluidos en los procesos selectivos de acceso a un determinado cuerpo o escala, ni los cursos de preparación para procesos selectivos.

Para la valoración de los cursos, los diplomas o certificados de asistencia a los mismos deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por la Universidad de Zaragoza, por centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas, por Centros docentes dependientes del Ministerio con competencias en Educación, por el Gobierno de Aragón, por el INEM, INAEM o por otras Universidades. También se valorarán los cursos impartidos por otras instituciones, organismos o entidades privadas y recibidos previa autorización de la Universidad de Zaragoza, así como los cursos organizados en aplicación de los Acuerdos Marco Nacionales sobre Formación Continua.

Los aspirantes deberán acreditar el centro u organismo que expide el diploma o certificado, número de horas del curso, asistencia o aprovechamiento y contenido. Aquellos cursos de los que no haya constancia de su duración serán valorados con una puntuación de 0,05 puntos.

**h) Formación y Perfeccionamiento ..... 15 puntos**

Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicita, en función de la duración del mismo, puntuándose según los siguientes tramos:

Hasta 10 horas .....	0,05 puntos
De 11 a 30 horas .....	0,25 puntos
De 31 a 50 horas .....	0,40 puntos
De 51 a 75 horas .....	0,60 puntos
De 76 a 100 horas .....	0,75 puntos
De 101 horas en adelante .....	1,00 punto

La impartición de cursos de formación se valorará aplicando un factor corrector de 1,5 a la puntuación establecida en el párrafo anterior en función de las horas de duración, sin que sea tenido en cuenta, a estos efectos, el número de sesiones de que conste cada curso.

Los Títulos Propios de la Universidad de Zaragoza o de otras Universidades, así como los Másteres de Escuelas Privadas de reconocido prestigio, siempre y cuando los cursos y títulos tengan relación con las funciones a desarrollar, se valorarán, en función de las horas lectivas que se acrediten, de acuerdo con los tramos de puntuación de los cursos de formación.

Cuando se hayan realizado o impartido cursos con igual denominación o versen sobre la misma materia, sólo se valorarán una vez, salvo que tengan un contenido sustancialmente diferente.

Tampoco se valorarán los cursos académicos completos ni las asignaturas aisladas correspondientes a estudios oficiales, ni los cursos de prácticas de funcionarios incluidos en los procesos selectivos de acceso a un determinado cuerpo o escala, ni los cursos de preparación para procesos selectivos.

Para la valoración de los cursos, los diplomas o certificados de asistencia a los mismos deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por la Universidad de Zaragoza, por centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas, por Centros docentes dependientes del Ministerio con competencias en Educación, por el Gobierno de Aragón, por el INEM, INAEM o por otras Universidades. También se valorarán los cursos impartidos por otras instituciones, organismos o entidades privadas y recibidos previa autorización de la Universidad de Zaragoza, así como los cursos organizados en aplicación de los Acuerdos Marco Nacionales sobre Formación Continua.

Los aspirantes deberán acreditar el centro u organismo que expide el diploma o certificado, número de horas del curso, asistencia o aprovechamiento y contenido. Aquellos cursos de los que no haya constancia de su duración serán valorados con una puntuación de 0,05 puntos.

[h-bis) Conocimiento de idiomas ..... 5 puntos]

Los idiomas cuyo conocimiento puede ser valorado en este apartado son, exclusivamente, inglés, francés, alemán o italiano y únicamente cuando el puesto solicitado prevea esta circunstancia como requisito exigible o mérito preferente en la Relación de Puestos de Trabajo vigente. Se aplicará la siguiente puntuación, según la certificación de nivel de competencia que sea aportada, conforme al marco común europeo de referencia en lenguas:

- B1 ..... 2 puntos
- B2 ..... 3 puntos
- C1 ..... 4 puntos
- C2 ..... 5 puntos

En el resto de supuestos, los cursos superados o niveles de competencias certificados, sólo podrán ser tenidos en cuenta como conocimiento de idioma, en su caso, en el apartado 'i) Otros méritos' y valorarse conforme a los tramos de puntuación del apartado h) anterior.

i) Otros méritos ..... 5 puntos

Se valorarán los méritos específicos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o en la correspondiente convocatoria, referidos a circunstancias no incluidas en el baremo y que tengan una vinculación directa con el contenido del puesto de trabajo, así como aquellos otros méritos extraordinarios valorados por la Comisión de Valoración, siempre y cuando no hayan sido tenidos en cuenta en algún otro apartado.

Cuando deba ser valorado el apartado h-bis), conforme a las consideraciones del Anexo I, la puntuación máxima del apartado h) será de 10 puntos.

C. Méritos especiales ..... 20 puntos

De aplicación, conforme seguidamente se indica y de acuerdo con la puntuación máxima que consta, a los puestos que tengan nivel de complemento de destino igual o superior a 20, que sean singularizados, o tengan señalados requisitos o méritos preferentes en la Relación de Puestos de Trabajo:

- a) Memoria ..... 10 puntos
- b) Entrevista..... 10 puntos

Para los puestos con nivel de complemento de destino igual a 20 será de aplicación, exclusivamente, el apartado 'a) Memoria', de acuerdo con la puntuación total máxima que consta para los 'Méritos especiales'.

[h-bis) Conocimiento de idiomas ..... 5 puntos]

Los idiomas cuyo conocimiento puede ser valorado en este apartado son, exclusivamente, inglés, francés, alemán o italiano y únicamente cuando el puesto solicitado prevea esta circunstancia como requisito exigible o mérito preferente en la Relación de Puestos de Trabajo vigente. Se aplicará la siguiente puntuación, según la certificación de nivel de competencia que sea aportada, conforme al marco común europeo de referencia en lenguas:

- B1 ..... 2 puntos
- B2 ..... 3 puntos
- C1 ..... 4 puntos
- C2 ..... 5 puntos

En el resto de supuestos, los cursos superados o niveles de competencias certificados, sólo podrán ser tenidos en cuenta como conocimiento de idioma, en su caso, en el apartado 'i) Otros méritos' y valorarse conforme a los tramos de puntuación del apartado h) anterior.

i) Otros méritos ..... 15 puntos

Se valorarán los méritos **preferentes** establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o en la correspondiente convocatoria, referidos a circunstancias no incluidas en el baremo y que tengan una vinculación directa con el contenido del puesto de trabajo, así como aquellos otros méritos extraordinarios valorados por la Comisión de Valoración, siempre y cuando no hayan sido tenidos en cuenta en algún otro apartado.

Cuando deba ser valorado el apartado h-bis), conforme a las consideraciones del Anexo I, la puntuación máxima del apartado h) será de 10 puntos.

~~C. Méritos especiales~~

*Se propone eliminar este apartado para el concurso de méritos. Dejándolo solo de aplicación el concurso específico.*

**C: Evaluación del desempeño..... 10 puntos**

*Se valorará la evaluación positiva o positiva destacada con 10 puntos.*

### 3. Concurso específico.

Se cubrirán mediante este procedimiento los puestos de trabajo con nivel de complemento de destino 24 o superior y aquellos otros en que así se prevea en la RPT.

Las convocatorias de los concursos específicos incluirán la descripción de los puestos de trabajo y, en su caso, el perfil profesional, con las especificidades que se deriven de la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas a ejercer normalmente en cada uno de los puestos a proveer. Con el fin de evaluar los méritos y capacidades a que se refiere el artículo 4.3 de este baremo, las convocatorias de provisión podrán establecer como sistemas de acreditación memorias, entrevistas, casos prácticos, test profesionales u otros similares.

Se desarrollará en dos fases. En la primera se valorarán los méritos alegados por los concursantes conforme a los apartados A y B del baremo establecido para los concursos de méritos y sus puntuaciones. La segunda fase consistirá en la valoración de los méritos especiales que se indican a continuación de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:

c) Memoria..... 20 puntos

La memoria consistirá en un estudio elaborado por los aspirantes relacionado con el contenido funcional del puesto o tipo de puesto, sus características, condiciones, medios necesarios, plan de organización y trabajo, proyecto de mejora organizativa o funcional y todas aquellas otras cuestiones que el concursante considere de interés o importancia, incluida su adecuación a los requisitos establecidos para su desempeño.

Se presentará junto con la instancia de solicitud de participación en el concurso, en sobre cerrado y firmado por el candidato, de manera que no sea legible sin abrirlo, no admitiéndose su presentación con posterioridad. La extensión de la memoria no podrá exceder de 20 folios. Será valorada por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración tras la exposición y defensa de la misma.

En aquellos puestos que, por sus características singulares, se considere necesario, se podrá sustituir o complementar la memoria con la realización de pruebas basadas en supuestos prácticos o test profesionales que han de guardar una directa conexión con los méritos y capacidades que se quieren evaluar, los cuales han de estar estrechamente relacionados con las características específicas del puesto de trabajo. El contenido de estas pruebas se determinará de acuerdo con la finalidad, funciones y tareas básicas del puesto de trabajo y solamente podrán contener cuestiones relacionadas con las funciones de los puestos convocados y relevantes para valorar las capacidades profesionales requeridas.

### 3. Concurso específico.

*Este concurso se empleará tras el concurso de traslados cuando las plazas no se hayan cubierto por ese medio. Se destinará a puestos con nivel de complemento de destino 24 o superior, así como a aquellos especificados en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).*

*(Tenemos dudas sobre la necesidad de la referencia a la RPT, suprimir si no se ve necesaria)*

*Las convocatorias de los concursos específicos incluirán la descripción de los puestos de trabajo y, en su caso, el perfil profesional, con las especificidades que se deriven de la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas a ejercer normalmente en cada uno de los puestos a proveer. Con el fin de evaluar los méritos y capacidades a que se refiere el artículo 4.3 de este baremo, las convocatorias de provisión podrán establecer como sistemas de acreditación memorias, entrevistas, casos prácticos, test profesionales u otros similares.*

*Se desarrollará en dos fases. En la primera se valorarán los méritos alegados por los concursantes conforme a los apartados A, B y C del baremo establecido para los concursos de méritos y sus puntuaciones. La segunda fase consistirá en la valoración de los méritos especiales que se indican a continuación de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:*

d) Memoria..... 30 puntos

*La memoria consistirá en un estudio elaborado por los aspirantes relacionado con el contenido funcional del puesto o tipo de puesto, sus características, condiciones, medios necesarios, plan de organización y trabajo, proyecto de mejora organizativa o funcional y todas aquellas otras cuestiones que el concursante considere de interés o importancia, incluida su adecuación a los requisitos establecidos para su desempeño.*

*Se presentará junto con la instancia de solicitud de participación en el concurso, en sobre cerrado y firmado por el candidato, de manera que no sea legible sin abrirlo, no admitiéndose su presentación con posterioridad. La extensión de la memoria no podrá exceder de 20 folios. Será valorada por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración tras la exposición y defensa de la misma.*

*En aquellos puestos que, por sus características singulares, se considere necesario, se podrá sustituir o complementar la memoria con la realización de pruebas basadas en supuestos prácticos o test profesionales que han de guardar una directa conexión con los méritos y capacidades que se quieren evaluar, los cuales han de estar estrechamente relacionados con las características específicas del puesto de trabajo. El contenido de estas pruebas se determinará de acuerdo con la finalidad, funciones y tareas básicas del*

<p>d) Entrevista..... 20 puntos</p> <p>La entrevista es un sistema de comprobación y valoración de los méritos y capacidades establecidos en la convocatoria y alegados por los aspirantes, que ha de permitir determinar la mayor adecuación de la persona al puesto de trabajo.</p> <p>El orden de actuación se establecerá de acuerdo con el sorteo anual previsto en el artículo 17 del Decreto 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>	<p>puesto de trabajo y solamente podrán contener cuestiones relacionadas con las funciones de los puestos convocados y relevantes para valorar las capacidades profesionales requeridas.</p> <p>e) Entrevista..... <del>20 puntos</del> (no se otorga puntuación alguna)</p> <p>(El artículo 23.3 de la RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2020, del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se aprueba el texto refundido de la Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, dispone que a "a la entrevista no podrá otorgársele puntuación alguna, pero, a consecuencia de ella, la comisión podrá ajustar la valoración de los méritos del aspirante (...)).</p>
<p><b>Artículo 5. Puntuación.</b></p> <p><b>1. Puntuación máxima.</b> La puntuación máxima total que puede ser obtenida por los concursantes será de 120 puntos, en el concurso de méritos y de 140 puntos en el concurso específico. Vendrá dada por la suma de la valoración otorgada a los méritos acreditados en los distintos apartados que se recogen en el baremo.</p> <p><b>2. Puntuación mínima.</b> Salvo que en las respectivas convocatorias, debido a las características de los puestos de trabajo incluidos, se pudiera fijar una puntuación mínima diferente, para optar a un puesto convocado en el concurso de méritos, deberá obtenerse, al menos, un 30% de la puntuación máxima total fijada en los apartados A) y B) y del 60% de la puntuación del apartado C). Cuando los puestos convocados en el concurso de méritos sean de nivel 20, la puntuación mínima del apartado de méritos especiales no podrá ser inferior al 40% de la señalada. En el concurso específico deberá alcanzarse la misma puntuación mínima del 30% sobre el total posible de la primera fase y del 60% de la puntuación máxima total fijada en la segunda fase.</p>	<p><b>Artículo 5. Puntuación.</b></p> <p><b>1. Puntuación máxima.</b> La puntuación máxima total que puede ser obtenida por los concursantes será de 120 puntos, en el concurso de méritos y de <b>150 puntos en el concurso específico</b>. Vendrá dada por la suma de la valoración otorgada a los méritos acreditados en los distintos apartados que se recogen en el baremo.</p> <p><b>2. Puntuación mínima.</b> Salvo que en las respectivas convocatorias, debido a las características de los puestos de trabajo incluidos, se pudiera fijar una puntuación mínima diferente, para optar a un puesto convocado en el concurso de méritos, deberá obtenerse, al menos, un 30% de la puntuación máxima total fijada en los apartados <b>A), B) y C)</b>. En el concurso específico deberá alcanzarse la misma puntuación mínima del 30% sobre el total posible de la primera fase y del <b>50%</b> de la puntuación máxima total fijada en la segunda fase.</p> <p><b>3. Empate.</b> Cuando dos o más concursantes obtengan idéntica puntuación total, deberá procederse a desempatar mediante el siguiente procedimiento, según tipología de concurso:</p>

<p><b>3. Empate.</b> Cuando dos o más concursantes obtengan idéntica puntuación total, deberá procederse a desempatar mediante el siguiente procedimiento, según tipología de concurso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el <i>concurso de traslados</i> se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación por la antigüedad en el puesto desde el que se concursa y posteriormente a la mayor antigüedad en Universidades, conforme al apartado 1 del Anexo I. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario, al número obtenido en el proceso selectivo.</li> <li>- En el <i>concurso de méritos</i> se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación en los méritos de los correspondientes apartados, según el orden establecido en el artículo 4.2. En caso de ser de aplicación el apartado C, se comenzará por este apartado, siguiéndose por el A y posteriormente el B. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario al número obtenido en el proceso selectivo.</li> <li>- En el <i>concurso específico</i> se otorgará el puesto a quien hubiese obtenido mayor puntuación en los méritos de la segunda fase y posteriormente en los méritos correspondientes a la primera. De persistir el empate se aplicaría el criterio del concurso de méritos a los incluidos en la primera fase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el <i>concurso de traslados</i> se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación por la antigüedad en el puesto desde el que se concursa y posteriormente a la mayor antigüedad en Universidades, conforme al apartado 1 del Anexo I. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario, al número obtenido en el proceso selectivo.</li> <li>- En el <i>concurso de méritos</i> se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación en los méritos de los correspondientes apartados, según el orden establecido en el artículo 4.2. Empezando con la mayor puntuación en el apartado C (<i>referencia a la evaluación de desempeño</i>), siguiéndose por el A y posteriormente el B. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario al número obtenido en el proceso selectivo.</li> <li>- En el <i>concurso específico</i> se otorgará el puesto a quien hubiese obtenido mayor puntuación en los méritos de la segunda fase y posteriormente en los méritos correspondientes a la primera. De persistir el empate se aplicaría el criterio del concurso de méritos a los incluidos en la primera fase.</li> </ul>
<p><b>Disposición Adicional.</b></p> <p>Los sistemas de evaluación del desempeño que sean establecidos como consecuencia de la implantación de la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, deberán ser implementados en el presente baremo, en un apartado específico.</p>	<p><b>Disposición Adicional.</b></p> <p><del>Los sistemas de evaluación del desempeño que sean establecidos como consecuencia de la implantación de la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, deberán ser implementados en el presente baremo, en un apartado específico.</del></p>
<p><b>Disposición Transitoria.</b></p> <p>Las puntuaciones que constan en el apartado 2.A), letras a) y f) del Anexo I, referidas al Grupo de clasificación 'B', no serán de aplicación hasta tanto no</p>	<p><b>Disposición Transitoria.</b></p> <p><del>Las puntuaciones que constan en el apartado 2.A), letras a) y f) del Anexo I, referidas al Grupo de clasificación 'B', no serán de aplicación hasta tanto no</del></p>

<p>se lleve a cabo la regulación y concreción de los puestos que deben figurar adscritos a las escalas propias que se encuadren en este Grupo en la Relación de Puestos de Trabajo y que han de servir, igualmente, para la determinación del nivel de complemento de destino básico con que cumplimentar la referencia que consta en el artículo 4.1.</p>	<p><del>se lleve a cabo la regulación y concreción de los puestos que deben figurar adscritos a las escalas propias que se encuadren en este Grupo en la Relación de Puestos de Trabajo y que han de servir, igualmente, para la determinación del nivel de complemento de destino básico con que cumplimentar la referencia que consta en el artículo 4.1.</del></p>
<p><b>Disposición Derogatoria.</b></p> <p>Queda expresamente derogado el 'Baremo para la provisión, por el procedimiento de concurso, de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios' publicado en el BOA de 29 de noviembre de 2002 por Resolución de la Universidad de Zaragoza de 15 de noviembre de 2002, y modificaciones posteriores efectuadas por Resoluciones de la Universidad de Zaragoza de 22 de mayo y 6 de julio de 2009 ("Boletín Oficial de Aragón" de 8 de junio y 21 de julio, respectivamente).</p>	<p><del><b>Disposición Derogatoria.</b></del></p> <p><del>Queda expresamente derogado el 'Baremo para la provisión, por el procedimiento de concurso, de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios' publicado en el BOA de 29 de noviembre de 2002 por Resolución de la Universidad de Zaragoza de 15 de noviembre de 2002, y modificaciones posteriores efectuadas por Resoluciones de la Universidad de Zaragoza de 22 de mayo y 6 de julio de 2009 ("Boletín Oficial de Aragón" de 8 de junio y 21 de julio, respectivamente).</del></p>