Gerencia

ACUERDO, de 9 de julio de 2026, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos por el que se aprueba el Reglamento de Bolsas de Empleo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

El Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 9 de julio de 2026, aprobó el Reglamento por el que se regula la selección de personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario interino y laboral temporal de la Universidad de Burgos, mediante bolsas de empleo (BOCYL núm. 138, de 20 de julio de 2026).

ACUERDO, de 9 de julio de 2026, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos por el que se aprueba la modificación del Protocolo de Resolución de Conflictos Interpersonales.

El Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 9 de julio de 2026, aprobó la modificación del Protocolo de Resolución de Conflictos Interpersonales.

El Consejo de Gobierno, en su sesión de 2 de noviembre de 2010, aprobó por asentimiento el Protocolo de actuación para la resolución de conflictos interpersonales.

Con el fin de que el citado protocolo resulte aplicable en la situación actual, es necesario proceder a su modificación puntual de forma que resulte posible la atención a las demandas de actuación, por parte de la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales. Además, se procede a actualizar algunas remisiones normativas que se contiene en el protocolo y que a fecha de hoy han sido derogadas.

A la vista de la propuesta y previa consulta a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, se propone la siguiente modificación puntual:

Se modifica la composición de la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales, párrafo 3º del apartado 5.3 del Protocolo de Actuación para la Resolución de Conflictos Interpersonales, con el siguiente texto:

Esta Comisión estará formada por los siguientes miembros:

- *Órgano unipersonal con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, que actuará como presidente/a.*
- *Jefe/a de Servicio con competencias en materia de recursos humanos, que actuará como secretario/a.*
- *Un empleado público con vinculación permanente y título de psicólogo, designado por resolución rectoral.*
- *2 delegados/as de prevención, designados por resolución rectoral a propuesta del Comité de Seguridad y Salud. Esta designación se realizará por un período de 4 años.*

Se modifica el párrafo en ese mismo apartado en el que se hace referencia a la Ley 30/1992, derogada y se incluye la nueva Ley 39/2015, de 1 de octubre, con el siguiente texto:

La Comisión se regulará por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en materia de órganos colegiados. A los miembros de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención y/o recusación.

Por ultimo y por la misma causa se modifica el párrafo segundo del apartado 5.5 en el que se hace referencia la Ley Orgánica 15/1999, derogada y se incluye la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, con el siguiente texto.

El tratamiento de los datos de carácter personal generados en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Con estas modificaciones el protocolo quedaría como sigue:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES

INTRODUCCIÓN

Todas las empresas y entidades tienen la obligación legal de proteger la seguridad y salud de todo su personal. Debemos partir del hecho de que uno de los principales activos de cualquier organización es su personal, y por tanto es imprescindible garantizar sus derechos en todos los ámbitos. Esta obligación legal viene recogida en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones posteriores, y en el desarrollo reglamentario de ésta.

Uno de los ámbitos en el que es necesaria esta protección, es el relativo a los aspectos psicosociales. Los riesgos psicosociales, o también llamados organizacionales, son los que surgen como consecuencia de una relación nociva entre la organización del trabajo y el individuo. Los problemas que se pueden generar en esta relación pueden ser, entre otros: errores humanos (malentendidos, equivocaciones, incumplimiento de normas internas,…), estrés laboral (falta de ajuste entre el trabajador y las exigencias o demandas de su trabajo) y violencia en el trabajo (actos de estrés laboral que suponen además una agresión o amenaza física o psicológica).

En cualquier organización, la existencia de conflictos es algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo, o bien por problemas interpersonales. Si bien gran parte de estos conflictos se resuelven de forma más o menos satisfactoria, es posible que alguno de ellos se haga crónico pudiéndose generar situaciones de acoso.

Existen diferentes definiciones del concepto de acoso psicológico en el trabajo o mobbing. No obstante, lo importante es señalar que para las víctimas de acoso laboral las consecuencias son muy significativas: los síntomas físicos, mentales, y psicosomáticos están bien claros (estrés depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos, musculoesqueléticos,…).

Pero no sólo afecta a la persona. El acoso laboral tiene consecuencias nefastas para la organización, pues afecta a la eficacia de la entidad, por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad debido a la confusión mental y la falta de concentración.

El 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, establece en su artículo 14, el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

Asimismo, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Dialogo Social, 2010-2012, recoge en su apartado 2.2., condiciones de trabajo e impulso a la igualdad, que se promoverá la elaboración de planes de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del sector público, y se llevan a cabo las actuaciones necesarias para combatir el acoso laboral y sexual, la violencia de género y el lenguaje sexista y se continuarán desarrollando políticas de igualdad que incidan específicamente en matera de conciliación, violencia y acoso.

En el ámbito concreto de la Universidad de Burgos, el I convenio colectivo del personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, incluye una declaración sobre el acoso moral en el trabajo, en su artículo 50.5, en el que se recoge el compromiso de desarrollar protocolos de actuación en esta materia.

Asimismo, el II convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León, también recoge este tipo de situaciones.

Por todo lo anteriormente indicado, el objeto de este documento es poner en práctica políticas de prevención eficaces, para intentar evitar estas situaciones, definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y tratar de evitar que se repitan este tipo de situaciones, caso que se produzcan.

Con independencia de la aplicación de este procedimiento, cualquier miembro de la comunidad universitaria puede acudir al Defensor Universitario, órgano comisionado del Claustro para velar por el respeto de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Universidad de Burgos, a través de su Consejo de Gobierno, establece la siguiente Declaración de Principios:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación prohibida en el ordenamiento jurídico, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, debe recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Todo el personal de la Universidad tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial, la Universidad dentro de sus obligaciones preventivas debe contribuir a identificarles y eliminarles.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, en su condición de Administración Pública, la Universidad, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Universidad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias de carácter organizativo, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Universidad, mediante este documento, desarrolla un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Toda persona que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada mediante este procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia Universidad.
- La Universidad reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. La unidad administrativa que desarrolla las funciones de Servicio de Prevención Propio de la Universidad informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otras Oficinas, Unidades, Servicios o Departamentos de la Universidad.
- La unidad administrativa que desarrolla funciones de Servicio de Prevención Propio se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en esta materia, tanto para el personal, como en los procedimientos que se puedan iniciar.

2. DEFINICIONES

En el ámbito de aplicación de este procedimiento, se establecen las siguientes definiciones:

- Conflicto: interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven la otra parte como un obstáculo a sus metas cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación.
- No se considera conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.
- Acoso psicológico en el trabajo: riesgo laboral en el que se produce una exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo
- Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales: acción destinada a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical, o por su adscripción ideológica.
- Las definiciones establecidas en este apartado no constituyen una lista cerrada, siendo posible la consideración de otros supuestos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento de carácter preventivo, está dirigido a evitar el agravamiento de conflictos interpersonales en el ámbito laboral que pudieran ocasionar riesgos psicosociales y evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral en sus diferentes modalidades (psicológico, sexual, por razón de sexo, por razones ideológicas o sindicales).

El procedimiento es de aplicación a los siguientes colectivos:

- Miembros del personal de administración y servicios.
- Personal docente e investigador.
- Personal investigador en formación.
- Trabajadores/as de entidades externas que presten servicios en instalaciones de la Universidad de Burgos, en el marco de la coordinación de actividades empresariales establecida en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 5 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que se encuentre también implicado personal de la propia Universidad.

Asimismo, el presente procedimiento es de aplicación a cualquier persona que hubiera pertenecido a los colectivos anteriormente señalados, y que no ostente dicha condición, al haber finalizado su vinculación con la Universidad de Burgos, siempre y cuando solicite la aplicación de este protocolo en el plazo máximo de un mes desde la fecha en la que finalizó la vinculación.

El presente procedimiento es de aplicación a situaciones acaecidas a partir del día siguiente al de aprobación por el Consejo de Gobierno. Una vez aprobado, será publicado en la página web de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

4. ASESORAMIENTO

La unidad administrativa que desarrolla funciones de Servicio de Prevención Propio, de conformidad con lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales, estará a disposición de todos los empleados públicos, y sus representantes, para prestar asesoramiento sobre las siguientes materias:

- Información sobre los derechos de los empleados públicos, en el ámbito de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Información sobre este procedimiento de resolución de conflictos.
- Información sobre otros órganos dónde acudir: Representantes de los Empleados Públicos, Defensor Universitario, Defensor del Pueblo, Procurador del Común, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales Ordinarios de Justicia.

Asimismo, bajo la supervisión y control del Vicerrectorado con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, fomentará actividades formativas e informativas relativas a los riesgos psicosociales y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.

5. PROCEDIMIENTO FORMAL

5.1. Inicio del procedimiento

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo, podrá presentar de forma directa, o través de un representante, un escrito ante el Presidente de la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales, comunicando la posible existencia de una situación de conflicto interpersonal.

5.2. Admisión a trámite

Recibido el escrito, el Presidente de esta Comisión, resolverá sobre la admisión a trámite de la reclamación. Podrá solicitar asesoramiento técnico a la unidad administrativa que desarrolla funciones de Servicio de Prevención Propio.

En el caso de que no se admita a trámite, deberá emitir una resolución motivada. Se establece un plazo máximo de 10 días hábiles para esta fase.

5.3. Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales

La Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales tendrá como misión analizar la situación planteada, emitiendo finalmente un informe en el que se recojan, entre otros aspectos, las recomendaciones necesarias, en el caso de que se considere oportuno.

No obstante, con carácter previo al análisis de la situación, promoverá una mediación entre ambas partes. En el caso de que esta mediación no logrará resultados satisfactorios para ambas partes, procederá al análisis de la situación, tal y como se recoge en el apartado 5.4.

Esta Comisión estará formada por los siguientes miembros:

- Órgano unipersonal con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, que actuará como presidente/a.
- Jefe/a de Servicio con competencias en materia de recursos humanos, que actuará como secretario/a.
- Un empleado público con vinculación permanente y título de psicólogo, designado por resolución rectoral.
- 2 delegados/as de prevención, designados por resolución rectoral a propuesta del Comité de Seguridad y Salud. Esta designación se realizará por un período de 4 años.

Esta Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno, que será informado por el Comité de Seguridad y Salud, y posteriormente será aprobado por el Consejo de Gobierno.

Asimismo, contará con el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- Médico/a responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos de la Universidad de Burgos.
- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, en la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, de la unidad administrativa de la Universidad de Burgos, que desarrolle funciones de servicio de prevención propio.
- Cualquier otra persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la Universidad de Burgos, o de cualquier otra entidad externa. Esta persona será designada mediante resolución rectoral.
- De conformidad con la Instrucción adoptada por el Consejo de Gobierno en su sesión de fecha 04/04/2008, para la adecuación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOUBU 02/05/2008), se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres, mediante la designación paritaria de los miembros que hayan de ser nombrados, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

La Comisión se regulará por lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en materia de órganos colegiados. A los miembros de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención y/o recusación.

Esta Comisión ejercerá sus funciones con total independencia, y no dependerá de ningún órgano de gobierno.

Todos los empleados públicos de la Universidad de Burgos, y el resto de miembros de la Comunidad Universitaria, tienen obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

5.4. Análisis de la situación por la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales

El Presidente de la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales convocará las reuniones que sean necesarias para la resolución del conflicto, pudiendo citar a las partes interesadas.

Para el análisis de la situación se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias. Esta Comisión podrá solicitar cuanta documentación sea necesaria para el análisis de la situación.

En un plazo máximo de 45 días hábiles deberá emitir un pronunciamiento sobre la situación planteada, realizando cuantas recomendaciones considere pertinentes para la solución del conflicto.

El informe no tiene consideración de acto administrativo al objeto de la interposición de recursos.

Este pronunciamiento se remitirá a las partes interesadas y al Rector. El Rector será el órgano competente para dar las instrucciones para cumplir con las recomendaciones realizadas. En el caso de que no se estime oportuno implantar las medidas recomendadas, comunicará esta situación a la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales.

5.5. Otros aspectos a señalar

Toda la información relativa a este procedimiento en materia de riesgos psicosociales se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, y se exigirá el deber de sigilo a todo el personal que haya participado en este procedimiento.

El tratamiento de los datos de carácter personal generados en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.

La aplicación del protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

Si en cualquier momento del procedimiento se apreciara la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de delito, la Comisión lo pondrá en conocimiento del Rector, para su traslado al Ministerio Fiscal. En el caso de que se apreciara la posible existencia de cualquier tipo de falta disciplinaria, se pondrá en conocimiento del Rector, para la adopción de las medidas oportunas.

6. GARANTÍAS

La Universidad de Burgos garantizará que las personas que hayan interpuesto una queja al amparo de este procedimiento, y todas aquellas que hayan participado en el procedimiento facilitando información o actuando en calidad de testigo, los miembros de la Comisión y el personal que preste asesoramiento, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

Cuando los hechos recogidos en la queja no puedan constatarse, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona que ha presentado la queja; en todo caso, se podrá supervisar la situación para garantizar que no se produzca ningún tipo de acoso. No obstante, la Universidad de

Burgos adoptará las medidas necesarias contra las denuncias fraudulentas, de mala fe, incluso en el ámbito disciplinario.

ACUERDOS ADOPTADOS EN LA SESIÓN DE 21 DE JULIO DE 2026

Vicerrectorado de Docencia y Profesorado

ACUERDO, de 21 de julio de 2026, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos por el que se aprueba la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal docente e investigador.

El Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria de 21 de julio de 2026, aprobó la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal docente e investigador.

Codigo RPT	RJ	C.C.	Ded	Nivel	TP	FP	Gr	AREA DE CONOCIMIENTO	CENTRO	OBSERVACIONES	CONSEJO DE GOBIERNO
DEPARTAMENTO DE BIOTECNOLOGIA Y CIENCIA DE LOS ALIMENTOS											
BIO-BIO-CU-02	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-CU-03	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-CU-04	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-TU-01	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-TU-02	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-PP-01	L	PPL	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-CD-01	L	CTDOC	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-CD-03	L	CTDOC	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-CD-04	L	CTDOC	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-AD-02	L	AYDOC	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-AD-03	L	AYDOC	TC		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-AD-04	L	AYDOC	TC		S	C		BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		CONCURSO AYUDOC
BIO-BIO-PA-01	L	PRAS	P04		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-PA-03	L	PRAS	P03		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-BIO-PA-04	L	PRAS	P03		S	C		BIOQUIMICA Y BIOLOGIA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		PRÓRROGA
BIO-BIO-PA-07	L	PRAS	P04		S	C		BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	FACULTAD DE CIENCIAS		CONCURSO P4
BIO-ING-CU-01	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-CU-02	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-CU-03	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-TU-02	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-TU-03	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-TU-04	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-CD-05	L	CTDOC	TC		S	C		INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-CD-06	L	CTDOC	TC		S	C		INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-ING-AD-01	L	AYDOC	TC		S	C		INGENIERIA QUIMICA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-MIC-CU-01	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-MIC-CD-01	L	CTDOC	TC		S	C		MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-MIC-AD-01	L	AYDOC	TC		S	C		MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-MIC-PA-03	L	PRAS	P03		S	C		MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		CESE
BIO-MIC-PA-04	L	PRAS	P04		S	C		MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-MIC-PA-05	L	PRAS	P03		S	C		MICROBIOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		CESE
BIO-NUT-CU-01	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-CU-02	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-TU-01	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-TU-02	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-TU-03	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-TU-04	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-NUT-PA-01	L	PRAS	P03		S	C		NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		PRÓRROGA
BIO-NUT-PA-02	L	PRAS	P04		S	C		NUTRICION Y BROMATOLOGIA	FACULTAD DE CIENCIAS		CONCURSO P4
BIO-TEC-CU-01	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-01	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-02	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-03	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-04	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-05	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-TU-06	F	PTUN	TC	27	S	C	A1	TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-AD-01	L	AYDOC	TC		S	C		TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		PENDIENTE RESOLUCIÓN CONCURSO 2025
BIO-TEC-AD-02	L	AYDOC	TC		S	C		TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		PENDIENTE RESOLUCIÓN CONCURSO 2025
BIO-TEC-PA-01	L	PRAS	P04		S	C		TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		
BIO-TEC-PA-04	L	PRAS	P04		S	C		TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS		CONCURSO P4
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION											
CIE-DID-CU-01	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	FACULTAD DE EDUCACIÓN		
CIE-DID-CU-02	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	FACULTAD DE EDUCACIÓN		
CIE-DID-CU-03	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	FACULTAD DE EDUCACIÓN		
CIE-DID-CU-04	F	CAUN	TC	29	S	C	A1	DIDACTICA Y ORGANIZACION ESCOLAR	FACULTAD DE EDUCACIÓN		