

CRITERIOS DE XESTIÓN DE LISTAS DE AGARDA E DE PROVISIÓN DE POSTOS

Acordo da Comisión de Política de Emprego do 23 de febreiro de 1999

INTRODUCCIÓN

En desenvolvemento do artigo 19 do Regulamento do Persoal de Administración e Servicios desta Universidade e co obxectivo de atender as necesidades de persoal dunha forma áxil, a través dun procedemento único, xeral e público, no marco da Comisión de Política de Emprego apróbanse os criterios para a elaboración, xestión, seguimento e control de bolsas de emprego e se regulan mecanismos para a provisión temporal das vacantes que se produzan, tanto polo crecemento de actividades e pola creación de novos servicios da Universidade de Vigo, como para cubri-las necesidades de substitución do persoal fixo.

I. LISTAS DE AGARDA

A. ELABORACIÓN

Primeira: Concluído o correspondente proceso selectivo, a Xerencia elaborará de oficio listas de agarda para a provisión con carácter temporal de prazas reservadas a persoal funcionario ou a persoal laboral, que substituirán ás que poideran existir ata ese momento.

De non existir proceso selectivo previo para a provisión definitiva en determinadas categorías e escalas, e sendo necesario proceder á provisión dos postos antes da celebración deste, convocarase un proceso específico para a provisión temporal, no que terán preferencia os traballadores fixos.

Segunda: A lista de agarda elaborase a partir da puntuación final obtida polos aspirantes, sumados os distintos exercicios e no seu caso, a fase de concurso. Para formar parte da lista será necesario térense presentado, alomenos, a un dos exercicios obrigatorios da fase de oposición.

B. XESTIÓN

Terceira: A participación en distintos procesos selectivos dará dereito a figurar simultaneamente nas respectivas listas de agarda.

Ós/As traballadores/as contratados/as ofreceráselles outro contrato cando corresponda a unha categoría superior ou ben se lle ofrezca un contrato de interinidade, tendo dereito a optar entre o novo posto e o que viñan desempeñando.

Producido o cesamento por finalización do contrato, as/os traballadoras/es permanecerán na lista de agarda na orde de prelación orixinaria.

Cuarta: Causarase baixa nas listas de agarda polas causas seguintes:

- a) Por renuncia.
- b) Por rexeitar un contrato sen causa xustificada.

Con carácter xeral consideraranse causas xustificadas:

- 1. Cumprimento do servizo militar ou prestación social substitutoria.
- 2. Maternidade ou adopción legal (consonte ó establecido no artigo 38 do III Convenio colectivo para o persoal laboral das universidades públicas de Galicia).
- 3. Incapacidade temporal.
- 4. O exercicio dunha actividade laboral mediante contratación temporal.
- 5. A contratación pola Universidade de Vigo noutra categoría que supoña mellora do contrato.
- 6. Aqueloutras apreciadas con carácter excepcional e individualmente pola Comisión de Política de Emprego.

As causas deberán ser suficientemente acreditadas diante da Xerencia. Desaparecida a causa o interesado deberá comunica-la súa dispoñibilidade para ser contratado.

Quinta: Agás causa xustificada, consonte a norma anterior, dende a oferta de contratación ó inicio da relación laboral non mediarán máis de cinco días hábiles. A non incorporación neste prazo considerarase rexeitamento inxustificado do contrato e conlevará a baixa na lista de agarda.

A oferta de contratación realizarase por escrito só de apreciarse a posible concurrencia de causa, xustificada ou non, de rexeitamento da correspondente oferta de emprego.

Sexta: As listas de agarda serán públicas e expóranse no taboleiro de anuncios do

Rectorado. Estarán inicialmente integradas por un máximo de 75 persoas.

Apartados II e III: pendentes de aprobación

II. CAMBIOS DE QUENDA, TRASLADOS E FUNCÍONS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Sétima: Cando sexa necesario cubrir unha vacante, tanto absoluta como por substitución, e co obxectivo de cubrila da forma máis áxil e xerando menos cambios, seguirase o seguinte procedemento:

1º- Sempre que a súa duración sexa igual ou superior a 3 meses, poderase autorizar un cambio de quenda ou localidade ó persoal laboral fixo que o teña solicitado, de acordo coa seguinte prelación:

- Cambio de quenda: traballadores do mesmo centro, antigüidade do pedimento e antigüidade recoñecida na administración pública. O traballador que cambie de quenda será substituído pola persoa que corresponda da respectiva lista de agarda.

- Cambio de localidade: antigüidade do pedimento e antigüidade recoñecida na administración pública. O traballador que cambie de localidade será substituído pola persoa que corresponda da respectiva lista de agarda.

2º- Oferta ós candidatos da lista de agarda respectiva. Cando o traballador que deba ser chamado da lista de agarda teña xa a condición de persoal laboral fixo desta Universidade, poderán conferírselle funcións de distinta categoría, sendo substituído pola persoa que corresponda da respectiva lista de agarda.

III. COMISIÓNS DE SERVICIOS

Oitava: Dentro das facultades de organización do traballo, a Universidade poderá conceder comisións de servicios ó persoal funcionario para o desempeño de postos ou a realización de tarefas, cando concurran razóns de urxencia e necesidade. Con carácter xeral seguiranse os seguintes criterios:

- a) Postos con nivel de CD igual ou superior ó 16 e duración superior a 2 meses:
 - a proposta do responsable da unidade onde se produza a necesidade,

ofertaranse ós funcionarios da mesma área funcional, ámbito e localidade. Chamarase da lista de agarda respectiva para substituír ó funcionario ó que se conceda a comisión.

b) Postos base con duración prevista superior a 6 meses: segundo a entrada da solicitude:

1º- traslado ó campus máis próximo á localidade de empadronamento do peticionario (previa acreditación)

2º- cambio de quenda

A substitución farase cos mesmos criterios do apartado a).

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Primeira: As listas elaboradas conforme ás normas de xestión vixentes ata o momento de sinatura das actuais, seguirán en vigor e as contratacións continuarán rexéndose por aquelas ata o remate dos procesos selectivos para acceder á escala ou categoría correspondente, ou ben ata a desaparición ou extinción destas.

Segunda: Cando sexa necesario substituír a un traballador fixo, de acordo coa lexislación de aplicación, o substituto realizará as funcións e percibirá as retribucións correspondentes á categoría do traballador substituído, aínda cando sexa chamado dunha lista de agarda correspondente a unha categoría superior.

CRITERIOS DE XESTIÓN DE LISTAS DE AGARDA

Acordo da Subcomisión de Política de Emprego do 13 de marzo de 2003

INTRODUCCIÓN

En desenvolvemento do artigo 19 do Regulamento do Persoal de Administración e Servicios desta Universidade e co obxectivo de atender as necesidades de persoal dunha forma áxil, a través dun procedemento único, xeral e público, no marco da Comisión de Política de Emprego apróbanse os criterios para a elaboración, xestión, seguimento e control de bolsas de emprego e se regulan mecanismos para a provisión temporal das vacantes que se produzan, tanto polo crecemento de actividades e pola creación de novos servizos da Universidade de Vigo, como para cubrir as necesidades de substitución do persoal fixo.

I. LISTAS DE AGARDA

A. ELABORACIÓN

Primeira: Concluído o correspondente proceso selectivo, a Xerencia elaborará de oficio listas de agarda para a provisión con carácter temporal de prazas reservadas a persoal funcionario ou a persoal laboral, que substituirán ás que poideran existir ata ese momento.

De non existir proceso selectivo previo para a provisión definitiva en determinadas categorías e escalas, e sendo necesario proceder á provisión dos postos antes da celebración deste, convocarase un proceso específico para a provisión temporal, no que terán preferencia os traballadores fixos.

Segunda: Para formar parte da lista será necesario ter superado, alomenos, un dos exercicios obrigatorios da fase de oposición. Elaborarase sumando:

- a puntuación obtida nos distintos exercicios, comezando polos candidatos que os superen todos e descendendo sucesivamente ata os que só superasen o primeiro
- a puntuación da fase de concurso.

B. XESTIÓN

Terceira: A participación en distintos procesos selectivos dará dereito a figurar simultaneamente nas respectivas listas de agarda.

Ós/Ás traballadores/as contratados/as ofreceráselles outro contrato cando corresponda a unha categoría superior ou ben se lle ofrezca un contrato de interinidade, tendo dereito a optar entre o novo posto e o que viñan desempeñando.

Producido o cesamento por finalización do contrato, as/os traballadoras/es permanecerán na lista de agarda na orde de prelación orixinaria.

Cuarta: Causarase baixa nas listas de agarda polas causas seguintes:

- b) Por renuncia.
- b) Por rexeitar un contrato sen causa xustificada.

Con carácter xeral consideraranse causas xustificadas:

1. primento do servicio militar ou prestación social substitutoria.
2. Maternidade ou adopción legal (consonte ó establecido no artigo 38 do III Convenio colectivo para o persoal laboral das universidades públicas de Galicia).
3. Incapacidade temporal.
4. O exercicio dunha actividade laboral mediante contratación temporal.
5. A contratación pola Universidade de Vigo noutra categoría que supoña mellora do contrato.
6. Aqueloutras apreciadas con carácter excepcional e individualmente pola Comisión de Política de Emprego.

As causas deberán ser suficientemente acreditadas diante da Xerencia. Desaparecida a causa o interesado deberá comunica-la súa dispoñibilidade para ser contratado.

Quinta: Agás causa xustificada, consonte a norma anterior, dende a oferta de contratación ó inicio da relación laboral non mediarán máis de cinco días hábiles. A non incorporación neste prazo considerase rexeitamento inxustificado do contrato e conlevará a baixa na lista de agarda.

A oferta de contratación realizarase por escrito só de apreciarse a posible concurrencia de causa, xustificada ou non, de rexeitamento da correspondente oferta

de emprego.

Sexta: As listas de agarda serán públicas e exporanse no taboleiro de anuncios do Rectorado. Estarán inicialmente integradas por un máximo de 75 persoas.

(Apartados II e III: pendientes de aprobación)

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Primeira: As listas elaboradas conforme ás normas de xestión vixentes ata o momento de sinatura das actuais, seguirán en vigor e as contratacións continuarán rexéndose por aquelas ata o remate dos procesos selectivos para acceder á escala ou categoría correspondente, ou ben ata a desaparición ou extinción destas.

Segunda: Cando sexa necesario substituír a un traballador fixo, de acordo coa lexislación de aplicación, o substituto realizará as funcións e percibirá as retribucións correspondentes á categoría do traballador substituído, aínda cando sexa chamado dunha lista de agarda correspondente a unha categoría superior.