

ACORDO SOBRE SELECCIÓN TEMPORAL, ACCESO INTERNO E ADSCRIPCIÓN PROVISIONAL DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

En desenvolvemento do artigo 19 do Regulamento do Persoal de Administración e Servizos 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 Seguimento apróbanse os criterios para a elaboración, xestión, seguimento e control das listas de agarda e regúlanse mecanismos para a provisión temporal das vacantes que se produzan, tanto polo crecemento de actividades como pola creación de novos servizos da Universidade de Vigo, e tamén para cubrir as necesidades de substitución do persoal fixo.

Esta regulación ten como base a existente ata agora, os acordos da Xunta de persoal e a Xerencia así como o disposto no II Convenio Colectivo de persoal laboral, e segue una política de continuidade na xestión cos criterios ata agora vixentes.

En uso das competencias atribuídas á Xerencia no artigo 75 dos Estatutos da Universidade de Vigo, sendo os órganos lexitimados para negociar a Xunta de persoal e os Comités de empresa de Pontevedra e Ourense, acadan o seguinte Acordo sobre criterios de selección coas seguintes disposicións, que deberán ser ratificadas polos órganos de goberno da Universidade de Vigo.

O Acordo ten como fundamento os seguintes principios:

1. Publicidade e periodicidade das convocatorias no D.O.G. vinculadas a oferta de emprego público con carácter xeral, de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade.
2. Prioridade na valoración do mérito e da capacidade acreditados coa superación das probas de acceso da oferta de emprego nestas prazas, ou subsidiariamente, das probas que se determinen.
3. Valoración dos méritos da experiencia e da formación adecuados a cada categoría.
4. Prioridade no acceso para o persoal propio, equilibrado co acceso libre.
5. Participación e seguimento das organizacións sindicais mediante unha comisión que se reunirá periodicamente.
6. Cumprimento dos fins da selección temporal na cobertura das necesidades de servizo.
7. Axilidade na xestión.

Primeiro: Obxecto e ámbito:

Recoller nunha única norma as características xerais das convocatorias de selección temporal, os baremos de selección, os criterios xerais de xestión das listas de agarda e articular o seguimento da xestión da selección deste persoal.

A regulación inclúe o acceso a postos con vínculo ou contrato temporal tanto por aspirantes de acceso libre como polo persoal laboral fixo da Universidade de Vigo que cumpra os requisitos para o desempeño das prazas. Así tamén establece as normas necesarias para articular a adscrición provisional prevista no II Convenio Colectivo.

Segundo: Convocatorias:

2.1 Como regra xeral realizarase unha única convocatoria xeral, que será a ordinaria, e que irá incluída nas ofertas de emprego.

Así, nas ofertas de emprego, os participantes poderán asignar na mesma solicitude o seu interese en figurar nas listas para cobertura temporal de necesidades correspondentes a persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo.

2.2 Concluído o proceso selectivo correspondente, a Xerencia elaborará as listas de agarda para a provisión temporal das prazas de persoal funcionario ou laboral. O persoal que teña superados o exame ou exames previstos nas convocatorias e de acordo cos baremos das mesmas, de non obter praza na citada oferta, figurarán na lista correspondente pola orde obtida no concurso-oposición.

2.3 De tratarse de cobertura de necesidades que non foron convocadas a oferta de emprego con carácter previo a súa cobertura, ou ben de esgotarse as listas anteriores, realizaranse convocatorias específicas, que serán subsidiarias, de ser o caso, das xerais derivadas do concurso-oposición correspondente.

2.4 As convocatorias realizaranse para acceso **interno e acceso libre** e tamén para a **adscrición provisional**. Cada unha das tres modalidades de acceso conlevará a confección da lista correspondente.

2.5 Os aspirantes que cumpran os requisitos poderán figurar en varias categorías.

Terceiro: Vixencia e entrada en vigor:

3.1 O presente Acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación, trala aprobación polas partes, ratificado por acordo do Consello de Goberno.

A súa vixencia estenderase por dous anos, podendo ser prorrogado automaticamente, se non media denuncia dalgunha das partes polo menos con dous meses de antelación ao remate da súa vixencia.

3.2 Durante a súa vixencia realizaranse as convocatorias que se estimen oportunas, previa negociación entre as partes asinantes do Acordo.

Cuarto: Proceso selectivo e baremos:

4.1 Convocatoria xeral u ordinaria de acceso libre e interno: Para formar parte da lista será necesario ter superado, cando menos, un dos exercicios obrigatorios e eliminatorios da fase de oposición.

Superada a fase eliminatoria, a lista elaborárase 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 do sistema de acceso correspondente.

4.2 Convocatoria específica: O proceso selectivo consistirá nunha/as proba/as de coñecementos relacionadas coas competencias e funcións da praza. A proba/as serán eliminatorias e comúns para acceso interno e libre. Ademais valoráranse os méritos que a continuación se indican para os declarados aptos na proba:

- a) Proba: valorárase cun 75% da puntuación máxima.
- b) Concurso de méritos: valorárase cun 25% da puntuación máxima.
 - 1.- Experiencia na Universidade de Vigo: valorárase o desempeño de postos da mesma categoría ou equivalentes á da praza convocada. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.
 - 2.- Experiencia na Administración Pública: valorárase o desempeño de postos da mesma categoría ou equivalente á da praza convocada. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima.
 - 3.- Formación relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.

Para a elaboración das probas e valoración de méritos constituirase unha comisión de selección de cinco membros. O seu nomeamento acordárase no seo da comisión de seguimento deste acordo con participación na designación dos representantes do persoal laboral ou do persoal funcionario, no correspondente proceso.

Quinto. Criterios de xestión

5.1 Os/As aspirantes admitidos/as nas listas serán chamados pola súa orde dende o Servizo de PAS, que terá un libro rexistro de chamamentos onde estenderá a dilixencia correspondente. En primeiro lugar chamarase ao persoal que figure nas listas de acceso interno, e esgotadas estas ao persoal que figure nas de libre.

5.2 Os/As aspirantes que figuren nas listas e teñan formalizado un contrato, serán chamados/as pola súa orde e poderán optar por manterse nese contrato ou ben subscribir outro, sempre que o novo contrato ofertado corresponda:

- a) a unha categoría distinta de distinto grupo de clasificación
- b) a unha categoría distinta do mesmo grupo de clasificación profesional.
- c) a unha interinidade en vacante.
- d) a unha substitución, obra ou eventualidade dunha duración previsible igual ou superior a seis meses.
- e) a localidade de residencia: esta exercerase previa petición do/da traballador/a entendendo como localidade, en primeiro lugar, as cidades de Vigo, Ourense e Pontevedra, e en segundo lugar á provincia de Pontevedra e Ourense. Naqueles casos que o criterio de provincia resulte contrario aos fins de proximidade do traballo ao domicilio, trataranse na comisión de seguimento para a súa resolución.

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

5.3 Causarase baixa nas listas de agarda polas causas seguintes:

- a) Por renuncia a un contrato vixente coa Universidade de Vigo ou situación derivada de acceso interno ou adscrición provisional, sen causa xustificada ou para prestar servizos alleos a dita Universidade.
- b) Por rexeitar unha oferta de contrato ou situación derivada de acceso interno ou adscrición provisional, sen causa xustificada.

Con carácter xeral consideraranse causas xustificadas de renuncia ou rexeitamento as derivadas da conciliación familiar e laboral, de enfermidade debidamente xustificada, de exercer unha actividade mediante contrato temporal e aquelas outras apreciadas con carácter excepcional e individualmente pola Comisión de Seguimento deste Acordo.

Nestes supostos as causas deberán ser suficientemente acreditadas diante da Xerencia. Os/as aspirantes serán suspendidos de chamamentos ata

que acrediten o remate da causa que deu lugar á renuncia ou rexeitamento do contrato ofertado.

5.4 As reclamacións que se presenten por causar baixa nas listas serán tratadas na Comisión de Seguimento, que emitirá informe sobre o seu tratamento.

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

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

5.7 Producido o remate ou cese no contrato, o/a traballador/a permanecerá na lista de agarda pola súa orde correspondente.

5.8 As listas de agarda serán públicas e expóranse actualizadas semanalmente na páxina web da universidade. Estarán inicialmente integradas por un máximo de 75 persoas.

Sexto: Adscricións provisórias.

6.1 No prazo da convocatoria, o persoal fixo poderá solicitar cambio de quenda e/ou cambio de localidade na mesma categoría de ser o caso.

6.2 Cando exista a necesidade de cubrir un posto de traballo que posibilite un cambio de quenda, localidade, farase consonte ós seguintes criterios e prioridades:

- a) Cambio de quenda, de existiren varias solicitudes de persoal fixo a prelación fíxase no seguinte orde: persoal da unidade, do centro ou persoal do campus, antigüidade na categoría e na Universidade de Vigo, en caso de empate.
- b) Cambio de localidade, aplicarase o criterio previsto no punto 5.2.e). De existiren varias solicitudes a prelación fíxase na seguinte orde: antigüidade na categoría, na Universidade de Vigo e na localidade de orixe. Terá preferencia o persoal fixo.

6.3 O cambio ofreceráselle a quen lle corresponda pola orde establecida na lista correspondente. De rexeitalo decaerá na solicitude. Se non fora posible establecer comunicación nun prazo de 48 horas continuará na lista na posición que lle corresponda, ofrecéndolle o posto ao seguinte da lista.

6.4 Cando o posto ofertado sexa rexeitado ou non se poida establecer comunicación, anotarase nas observacións as circunstancias relativas á comunicación mantida co solicitante ou a imposibilidade de establecela, segundo o caso, que servirán de proba para formular ou responder ás posibles reclamacións.

6.5 A renuncia inustificada de acordo coas regras contidas para as listas de agarda implicará a suspensión de chamamentos da lista por un período de seis meses contados a partir do momento da renuncia.

6.6 O persoal fixo que solicite cambio de quenda e/ou cambio de localidade na mesma categoría, será chamado en primeiro lugar con respecto ao persoal de libre, con ocasión da cobertura dunha vacante.

6.7 O persoal que solicite estes cambios será ordenado con base no disposto no artigo 20 do II Convenio Colectivo, ou norma que a substitúa de ser o caso.

Sétimo: Comisión de Seguimento.

Constituirase unha Comisión de Seguimento coas partes asinantes deste Acordo, para as cuestións contidas expresamente no Acordo e para a súa interpretación e aplicación, para a negociación das convocatorias, así como para recibir a información das xestión das listas, ser oídos nas baixas por renuncias e penalizacións.

A comisión será paritaria, con igual número de representantes de cada parte.

De acadar acordos de aplicación xeral, deberán ser publicados para xeral coñecemento.