



**CRITERIOS GENERALES PARA LA PROVISION DE VACANTES DE PERSONAL LABORAL.  
CONTRATACIÓN TEMPORAL Y BOLSAS DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE  
OLAVIDE**

Reunidos,

De una parte, Fernando Contreras Ibáñez, Gerente de la Universidad Pablo de Olavide

Y de otra, Inmaculada Sancho Porras en representación del comité de empresa

Tras un amplio debate, culminado en el día de hoy en reunión con el plenario del comité de empresa, se considera que el hasta ahora vigente acuerdo para la provisión de puestos de trabajo del personal laboral requiere una actualización y, a la vista de que el Convenio Colectivo del personal de administración y servicios de las Universidades Públicas ya contiene una pormenorizada regulación y es de obligado cumplimiento, habiéndose además detectado determinadas contradicciones entre las normas, para mayor seguridad jurídica, se concluye que es más acertado remitirse al Convenio Colectivo y desarrollar exclusivamente los aspectos no contemplados en el mismo, por ello.

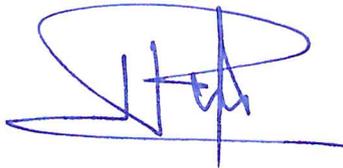
ACUERDAN

Proponer la suscripción del siguiente

ACUERDO

1. La provisión de vacantes de personal laboral fijo en las Universidad Pablo de Olavide se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, conforme a las reglas de obligado cumplimiento establecidas en el IV Convenio Colectivo del personal laboral de Administración y servicios de la Universidades de Andalucía y las correspondientes bases de las convocatorias que establecerán los baremos en concordancia con las citadas normas, precisando que las convocatoria se realizarán según Convenio y que:
  - 1.1. En las convocatorias de promoción interna, en el caso de que se convoquen como concurso oposición, la fase de oposición consistirá en un examen teórico-práctico.
  - 1.2. En las convocatorias de nuevo ingreso, en caso de que se convoquen como concurso oposición, la fase de oposición consistirá en un examen teórico práctico y, además, para el acceso a las categorías de los grupos I y II, las bases podrán prever la elaboración, exposición y defensa de una memoria, proyecto, dictamen o informe, propuesto por el tribunal conforme al temario aprobado.
2. La contratación temporal se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad a través de bolsas de empleo o convocatorias públicas.
  - 2.1. Se confeccionarán bolsas de trabajo a partir de los procesos selectivos para el ingreso en la plantilla de personal laboral fijo de la Universidad Pablo de Olavide, al objeto de la realización de las contrataciones de duración determinada que sean necesarias y en función de las disponibilidades presupuestarias.

- 2.2. Las bolsas de trabajo para las distintas categorías de personal laboral estarán compuestas por aquellos aspirantes a las pruebas selectivas para la provisión de plazas en la categoría de que se trate que hayan aprobado todos los ejercicios de que conste la fase de oposición de dichas pruebas. El orden de los aspirantes vendrá dado por la suma total de los puntos del concurso-oposición.
- 2.3. Los criterios de funcionamiento de las bolsas de trabajo se concretan en el Anexo I a este documento.
- 2.4. La constitución de las bolsas de trabajo será publicada en el tablón electrónico oficial de la Universidad Pablo de Olavide.
3. En los supuestos de agotarse las bolsas de trabajo o no existir éstas, por no haberse convocado proceso selectivo para el ingreso de personal laboral fijo en la categoría que corresponda o por no haber opositores que hubieran aprobado todos los ejercicios de la fase de oposición, podrá efectuarse convocatoria pública para la realización de contratos de sustitución, interinidades por plaza vacante y contratos por circunstancias de la gestión o acumulaciones de tareas de carácter excepcional.
  - 3.1. En tales casos, las convocatorias para la realización de contratos de duración determinada serán publicadas en el BOJA.
  - 3.2. El plazo de solicitudes será siempre de 10 días hábiles y con la publicación de las listas de admitidos/excluidos será publicado el tribunal de selección, la fecha y el tipo de prueba concreta a realizar, que vendrá determinado por el número de solicitudes recibidas, en aras a la agilización del procedimiento de selección y garantías necesarias.
  - 3.3. Los contenidos de las pruebas versarán sobre los conocimientos establecidos en los perfiles del puesto y en los conocimientos del contexto técnico y normativo aplicable según el ámbito de la plaza.
  - 3.4. Las Convocatorias podrán prever que, a los aspirantes que hayan superado esas pruebas, se les valoren méritos específicos relacionados con la categoría profesional y destino relativos a:
    - a) Titulaciones universitarias oficiales de mayor nivel al exigido en la convocatoria, según clasificación MECES, de manera que se puntuaría por una sola vez la de mayor nivel:
      - Nivel MECES 4, Doctor: 2 puntos.
      - Nivel MECES 3, Master universitario, con acceso desde las titulaciones Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado (mín. 300 Cr. ECTS): 1,5 puntos.
      - Nivel MECES 3, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado (con al menos 300 créditos ECTS)+ Máster universitario (<300 Cr. ECTS): 1 punto.
      - Nivel MECES 2, Diplomado, Ing. Técnico, Arquitecto Técnico, Maestro, Graduado (grados entre 180 y 240 créditos ECTS): 0,5 puntos.



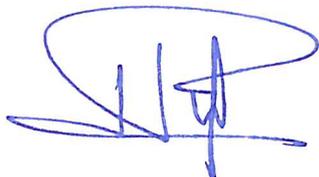
## ANEXO I

### FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

- I. El llamamiento de las personas incluidas en la bolsa de trabajo para contrataciones de duración determinada se realizará atendiendo al orden que ocupen en la misma, siendo informada la comisión de seguimiento de las incidencias que se produzcan.
- II. Los interesados deberán facilitar al Área de Recursos Humanos un número de teléfono (permanentemente actualizado) y una cuenta de correo electrónico para su localización. Desde el Área de Recursos Humanos, se realizará en primer lugar un llamamiento por teléfono. De no recibirse respuesta, se enviará un correo electrónico de manera que de no obtenerse respuesta en el plazo de 24 horas se levantará diligencia y se pasará al siguiente componente de la bolsa.
- III. En las ofertas de contratos de interinidad por plaza vacante se llamará a la persona con número de orden más bajo en la bolsa siempre que no tenga ya este tipo de contrato.
- IV. Serán causas de exclusión de la bolsa de trabajo las siguientes:
  - a) No ser localizado durante dos llamamientos diferentes consecutivos.
  - b) Rechazar una oferta de empleo.
  - c) Dimitir o cesar por voluntad propia durante la vigencia de una relación de servicios con la Universidad Pablo de Olavide.
  - d) Extinción de una relación laboral o administrativa anterior con la Universidad Pablo de Olavide por motivos disciplinarios o por no haber superado el periodo de prueba. Cuando la referida sanción no pudiera ejecutarse por finalización de la relación de trabajo, la acreditación de la comisión de la infracción será motivo suficiente para proceder a la exclusión de la bolsa de trabajo.
- V. Deberán solicitar la suspensión temporal en la bolsa de trabajo, los interesados que, queriendo mantenerse en las bolsas, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
  - Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo mientras dura la misma.
  - Ejercicio de cargo representativo político o sindical de ámbito provincial o superior.
  - Prestar servicios para la Universidad Pablo de Olavide en puestos de trabajo catalogados en grupo profesional de igual o inferior grupo profesional.

Podrá solicitarse suspensión temporal de la bolsa a voluntad del interesado. En ningún caso se admitirá la solicitud de suspensión temporal de la bolsa una vez rechazada una oferta de empleo.

La Universidad Pablo de Olavide, en aras a la mejora de los procedimientos en su vertiente electrónica, podrá sustituir el procedimiento descrito en el apartado II por cualquier otro, para lo que dictará resolución expresa y la hará pública en su Tablón Electrónico Oficial.



- b) Experiencia profesional relacionada, acreditada por contrato de trabajo y similar. Hasta un máximo de 3 puntos, a 0,1 punto por mes o fracción, de trabajos relacionados con la categoría y perfil del puesto.
- 3.5. Las distintas convocatorias determinarán la vigencia de las bolsas de trabajo.
- 3.6. La extinción de una categoría profesional conlleva la extinción de la bolsa de trabajo correspondiente, sin que implique el mantenimiento de ningún derecho ni la derivación del mismo a otra u otras bolsas de trabajo, todo ello, sin perjuicio de aquellos acuerdos específicos que, en relación con esta materia, pudieran adoptarse
- 3.7. Se creará una comisión paritaria Universidad – Comité de Empresa de seguimiento de las contrataciones. Entre sus funciones estará el control de las contrataciones y modalidades de las mismas, reuniéndose con la frecuencia necesaria, al menos una vez cada dos meses. Esta comisión también conocerá de las distintas incidencias que se puedan producir en el funcionamiento de las distintas Bolsas de Trabajo de personal laboral.
4. Vigencia. El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a la firma de este acuerdo quedando simultáneamente derogadas todas las normas que se opongan a ésta y expresamente los Acuerdos de 30 de septiembre de 2005 y la revisión parcial del mismo de fecha 5 de diciembre de 2008.

En Sevilla, a 20 de noviembre de 2019

Conforme:

**COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL**



Fdo. Inmaculada Sancho Porras

**GERENCIA DE LA UNIV. PABLO DE OLAVIDE**



Fdo. Fernando Contreras Ibáñez