



## ACUERDO GERENCIA - COMITÉ DE EMPRESA, SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL

4 de febrero de 2022

La contratación de personal laboral temporal para la cobertura de vacantes de la Relación de Puestos de Trabajo hasta que se cubran por personal fijo por los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo, así como para aquellos otros casos en que se precise contratación laboral temporal, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

### 1. 1. Contratación laboral temporal

1.1. Las plazas que deban cubrirse mediante contratación laboral temporal serán ofertadas a los integrantes de las Bolsas de Trabajo constituidas en la Universidad para la misma categoría y/o especialidad a la de la plaza a cubrir, de acuerdo con el orden en que figuren en la Bolsa, con comunicación de las previsiones de contratación al Comité de Empresa en los términos previstos en la legislación vigente.

1.2. Cuando, por circunstancias extraordinarias, no exista personal disponible en la Bolsa de una categoría determinada, el puesto de trabajo será ofertado a los integrantes de otra Bolsa lo más afín posible con acuerdo de la Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal (CSPLT). En el caso de que existieran bolsas del mismo área y especialidad de los grupos inmediatamente superior o inferior, serán consideradas las más afines automáticamente (con preferencia de la categoría superior), sin perjuicio de que otras bolsas se consideren afines, con acuerdo de la CSPLT. La plaza se ofrecerá al candidato, siempre que éste cumpla con los requisitos de titulación exigidos para la misma.

A este apartado 1.2 se aplicarán las siguientes normas específicas:

a) Los integrantes de estas Bolsas afines no estarán obligados a aceptar la oferta, y si la rechazan no serán excluidos de su Bolsa.

b) Si rechazan la oferta, no se les volverán a realizar ofertas para puestos correspondientes a la Bolsa del puesto rechazado, salvo que acrediten una de las causas recogidas en el punto 7, en cuyo caso pasarían a la situación de suspensión temporal.



c) Si aceptan la oferta, y suscriben el contrato, durante su desempeño tendrán los derechos y obligaciones generales previstos en este Acuerdo, entre ellos la exclusión de su Bolsa en caso de cese a petición propia sin concurrir las circunstancias del punto 6.1.d.

d) Una vez cesado el contrato, seguirán perteneciendo a su Bolsa propia, sin derecho a puestos de la Bolsa para la que se les contrató de forma extraordinaria, salvo que en ella no haya personal disponible. En este caso, volvería a realizarse la oferta que, en su caso, correspondiese.

## 2. Bolsas de Trabajo

La constitución o ampliación de las bolsas será determinada por la Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal en base a los siguientes preceptos:

a) Las Bolsas de Trabajo se crearán a partir de la relación de aspirantes que hayan superado todo el proceso selectivo y no hubieran obtenido plaza en la categoría correspondiente. El orden de llamamiento comenzará por quienes mejor puntuación hayan conseguido en todo el proceso selectivo (incluidos méritos), en función de la respectiva convocatoria.

En caso de empate el orden de llamamiento se ordenará por mayor experiencia en la ULE en la misma categoría y especialidad y, si persiste el empate, por mayor experiencia en una categoría y especialidad inmediatamente inferior.

b) Una vez agotada una bolsa con los criterios establecidos en el apartado a), la **ampliación** de la Bolsa y/o la contratación se realizarán por medio de alguno de los siguientes sistemas, siguiendo el orden indicado:

1º.- Una vez agotada la bolsa original, se llevará a cabo una primera ampliación con los opositores que hayan aprobado el mayor número de pruebas o ejercicios de la fase de oposición del proceso selectivo por el que se constituyó la bolsa. El orden de llamamiento comenzará por quienes mejor puntuación hayan obtenido teniendo en cuenta las notas de todas las pruebas o ejercicios superados de la fase de oposición, en función de la respectiva convocatoria.



En caso de empate el orden de llamamiento se ordenará por mayor experiencia en la ULE en la misma categoría y especialidad y, si persiste el empate, por mayor experiencia en una categoría y especialidad inmediatamente inferior.

2º.- Agotada la bolsa de la primera ampliación se realizará una segunda ampliación con los opositores que, habiéndose presentado al proceso selectivo no hayan aprobado ningún ejercicio pero hayan trabajado, al menos, 6 meses en la ULE en esa misma categoría y especialidad en los últimos 6 años a contar desde que se realice esta ampliación. El orden de llamamiento comenzará por quienes tengan mayor experiencia en la ULE en la misma categoría y especialidad, y en caso de empate, por mayor experiencia en una categoría y especialidad inmediatamente inferior.

La CSPLT valorará la necesidad de convocar los procesos selectivos correspondientes para la ampliación o creación de bolsas de trabajo.

c) El Servicio de Recursos Humanos mantendrá actualizadas las distintas Bolsas de Trabajo, comunicando las posibles discrepancias que pudieran existir, para su subsanación. Las Bolsas de Trabajo de cada categoría serán públicas, únicas y por convocatoria para toda la Universidad. La Universidad de León publicará en la Web la situación de las bolsas de trabajo, indicando el estado de cada integrante (libre, ocupado, renuncia...).

d) Para aquellos trabajos que pudieran ser subvencionados por organismos y organizaciones públicos o privadas, se utilizará la bolsa correspondiente en caso de existir. En caso negativo, se convocará el correspondiente proceso selectivo que garantice la concurrencia competitiva teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad y la urgencia de su cobertura. El Comité de Empresa propondrá a dos miembros que formarán parte del tribunal/comisión de selección de estos procesos.

e) La Universidad de León deberá publicar los procesos de creación y/o ampliación de las bolsas de trabajo en la web de la Universidad y en BOCyL excepto lo recogido en el apartado 2.d de este acuerdo que se publicará en la web de la Universidad de León.

### 3. Procedimiento de aviso y respuesta

a) Las ofertas de trabajo se realizarán mediante correo electrónico. El envío del mensaje de correo electrónico servirá de constancia documental de que la oferta fue realizada. El teléfono podrá usarse como medio de apoyo y agilización de los mecanismos con constancia documental.

Tanto la dirección de correo electrónico como el número de teléfono deberán ser facilitados y mantenerse actualizados por los interesados, según lo indicado en el punto 3.c.

b) Con carácter general, los interesados dispondrán de 24 horas, desde el aviso, para comunicar su respuesta definitiva.

c) Los integrantes de las Bolsas deberán facilitar y mantener actualizados sus datos telefónicos, correo electrónico y direcciones de contacto, mediante correo electrónico dirigido a la Unidad de PAS, siendo imputable a ellos la responsabilidad de que no puedan ser localizados en los plazos precisos y se realice la oferta al siguiente aspirante.

### 4. Periodo de prueba

El periodo de prueba se ajustará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y a la regulación establecida en el Convenio Colectivo del PAS laboral de la Universidades Públicas de Castilla y León. Una vez superado dicho periodo en un contrato realizado a partir de una Bolsa concreta, de acuerdo con el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, no existirá período de prueba para el resto de los contratos realizados a través de dicha Bolsa.

### 5. Ofertas de trabajo al personal ya contratado en la Universidad

A quienes ya se hallen contratados en la Universidad por cualquiera de las Bolsas de Trabajo, sólo se les realizarán aquellas ofertas de trabajo que correspondan a contratos de trabajo cuya duración previsible sea igual o superior a 6 meses y que cumplan al menos uno de los siguientes requisitos:

a) Que sean de superior grupo retributivo.

b) Que, para el trabajador a tiempo parcial, representen un incremento de al menos un 40% de su jornada.

c) Que la oferta sea para un campus distinto a aquel en el que se tenga el contrato vigente, y que este contrato hubiese sido aceptado por aplicación del punto 10.d de este Acuerdo.

La renuncia a aceptar estos contratos no alterará su situación en la Bolsa correspondiente.

## 6. Exclusión y suspensión forzosa

### 6.1. Serán excluidos definitivamente de una Bolsa de Trabajo quienes se hallen en alguno de los siguientes supuestos:

a) Que no respondan por correo electrónico o no se personen en la Sección de PAS cuando se les notifique -por correo electrónico u otro medio fehaciente- una oferta de trabajo, salvo que acrediten una causa justificada, presentando documentos justificativos, en el plazo de diez días desde la recepción de la oferta, o desde que finalice la causa que impidió la respuesta o personación.

b) Que no acepten, sin acreditar en tiempo y forma la concurrencia de una causa justificada, una oferta para un contrato en un Campus por el que hubieran optado.

c) Que no comparezcan para la formalización de un contrato.

d) Que cesen a petición propia antes de concluir un contrato en vigor, salvo que se acredite la existencia de otro contrato, en cuyo caso quedarán en situación de suspensión temporal, con posibilidad de reingreso a la situación de disponibilidad, de acuerdo con el procedimiento previsto para las causas justificadas.

e) Que no comuniquen su disponibilidad en el plazo de 10 días hábiles desde la finalización de la causa que justificó su pase a la situación de suspensión temporal.

f) Que se hallen incursos en cualquiera de las causas previstas en la normativa vigente para el despido.

## 6.2. Suspensión forzosa

a) Serán suspendidos de forma forzosa, por 1 año, quienes no acepten, sin acreditar en tiempo y forma la concurrencia de una causa justificada, una oferta para cualquiera de los Campus, aunque no hayan optado por él, cuando la oferta se les haga por no haber aspirantes disponibles que hubieran optado voluntariamente por ese Campus. La suspensión comenzará a contar desde la fecha en que termine el plazo para aceptar la oferta.

b) La adopción de acuerdos sobre exclusión y suspensión forzosa de las Bolsas y la resolución de las reclamaciones correspondientes son competencia de la Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal, sin perjuicio de los recursos que procedan.

## 7. Causas justificadas

Se entienden por causas justificadas las siguientes:

- a) La acreditación de enfermedad que incapacite para el trabajo.
- b) Riesgo para el embarazo y la lactancia natural de la mujer trabajadora.
- c) Maternidad, adopción o acogimiento de menores de 6 años, debidamente acreditados, y por un periodo máximo de 3 años desde la fecha del hecho causante.
- d) Haber sido elegido o nombrado cargo público, siempre que el mismo esté remunerado, o esté dentro de los supuestos legales de incompatibilidad.
- e) Hallarse trabajando en otra Administración o empresa pública o privada en el momento de ser llamado.
- f) Hallarse realizando estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales. La suspensión tendrá la misma duración que el periodo en que se haya matriculado.
- g) Tener oferta en firme para suscribir otro contrato, siempre que se acredite documentalmente esta circunstancia, y se aporte copia del contrato suscrito, o de la vida laboral, en el plazo de 10 días desde su firma.

## 8. Suspensión temporal voluntaria

Cuando concurra y se acredite la existencia de causa justificada, el interesado pasará a la situación de "Suspensión Temporal", durante la cual no se le realizarán ofertas. Esta

situación durará hasta que concluya la causa justificada y se cumplan los trámites previstos en el artículo 9.

La acreditación de causa justificada deberá realizarse documentalmente, en el plazo máximo de 10 días hábiles, contados a partir de la notificación de la oferta. En tanto no se presente la documentación, al aspirante no se le realizarán otras ofertas de trabajo. La no acreditación en tiempo y forma supondrá la exclusión definitiva de la Bolsa.

### **9. Reincorporación a la situación de disponibilidad**

Para volver a la situación de disponibilidad en la Bolsa, el interesado deberá presentar por Registro de la Universidad, de forma presencial o electrónica, un escrito dirigido al Servicio de Recursos Humanos, acreditando el fin de la causa justificada y la fecha en que se produjo. Este escrito debe presentarse en el plazo de 10 días hábiles desde la fecha de finalización de la causa justificada. El incumplimiento de este plazo dará lugar a la exclusión de la Bolsa.

El reingreso a la situación de disponible se producirá una vez transcurridos 10 días hábiles desde la fecha de presentación en el Registro, en tiempo y forma, del escrito de disponibilidad.

### **10. Cobertura de puestos de trabajo cuando existan puestos de la misma categoría en los Campus de León y Ponferrada**

Para la cobertura de los puestos de trabajo cuando existan puestos de la misma categoría en ambos campus se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En las Bolsas de Trabajo cuyas categorías existan en ambos campus, se ofrecerá a sus integrantes la posibilidad de que manifiesten su opción por los contratos del Campus de Ponferrada y/o del Campus de León, debiendo los integrantes optar al menos por un campus, y pudiendo hacerlo por los dos campus simultáneamente. Si no facilitan este dato se entiende que optan por los dos Campus.

b) La posibilidad de optar se ofrecerá cuando se constituya cada Bolsa de trabajo.

c) Cuando deban cubrirse puestos de un campus, se ofertarán éstos a los integrantes

de la Bolsa que hayan optado por los contratos de dicho campus, por su orden, con aplicación del contenido íntegro de este Acuerdo, y específicamente con obligación de aceptar el puesto, salvo causa justificada y tipificada.

d) Si no existiese personal disponible que hubiese optado por los contratos de dicho campus, los puestos se ofertarán a todos los integrantes de la Bolsa, por su orden, con aplicación de todas las disposiciones de este Acuerdo, y específicamente con la obligación de aceptar el puesto, salvo causa justificada y tipificada. En caso de no aceptar, sin causa justificada y tipificada, pasarán a la suspensión forzosa, recogida en el punto 6.2.

e) En cualquier momento, los integrantes de las Bolsas podrán solicitar, mediante escrito presentado en el Registro de la Universidad de forma presencial o electrónica, que se modifique su elección. Esta opción sólo será efectiva cuando hayan transcurrido 2 meses desde la fecha de presentación en el Registro, y siempre que el interesado haya optado al menos por uno de los campus.

#### **11. Efectos y vigencia de las bolsas**

Cuando sean resultado de procesos selectivos generales, las Bolsas de Trabajo surtirán efectos desde la toma de posesión de los trabajadores que hubieran concurrido en las mismas pruebas selectivas. En otros casos, desde la fecha que se establezca en su resolución de constitución. Las Bolsas estarán vigentes hasta que comience su vigencia una nueva Bolsa de Trabajo para la misma categoría y especialidad.

Transcurridos 4 años desde su constitución, podrá acordarse la supresión de cualquiera de las Bolsas. La supresión podrá ser instada por la Gerencia o el Comité de Empresa, debiendo ser acordada por la Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal.

#### **12. Resolución de supuestos no previstos**

La interpretación de estas normas y la resolución de los supuestos no previstos en este Acuerdo corresponden a la Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal, sin perjuicio de los recursos que procedan.





universidad  
de león

### 13. Comisión de Selección de Personal Laboral Temporal (CSPLT).

La CSPLT es una comisión paritaria formada por dos representantes de la Gerencia y dos representantes del Comité de Empresa.

Actuará como secretario de la misma, con voz y sin voto, el Jefe del Servicio de Recursos Humanos.

Será la encargada de interpretar este acuerdo, de acordar la eliminación o caducidad de las bolsas, y de cuantas funciones le son encomendadas en este acuerdo.

### 14. Entrada en vigor

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su firma.

### Disposición Derogatoria

El presente acuerdo deroga y deja sin efecto el suscrito el 24 de abril de 2018, sin perjuicio de la vigencia de las Bolsas, acuerdos y resoluciones adoptadas en su ejecución.

León 4 de febrero de 2022

LA GERENTE



Fdo.: Araceli Cano San Segundo

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: José Carlos Cosgaya Hijosa