


	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª


ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGE LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Elaborado por: GERENCIA	Aprobado por: <i>CIVEA del III Acuerdo de las condiciones de trabajo del PAS funcionario de la UEx</i>
<i>Fecha: 2 de marzo de 2021</i>	<i>Fecha: 12 de marzo de 2021</i>

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

INDICE

1.- Objeto.	3
2.- Ámbito funcional.	3
3.- Constitución e integrantes de la Bolsa de Trabajo.	4
4.- Ámbito temporal.	4
5.- Procedimiento de provisión de puestos	4
6.- Causas justificadas de renuncia al puesto de trabajo ofertado	5
7.- Suspensión en bolsa.....	6
8.- Exclusión de la bolsa de trabajo.	6
9.- Régimen del nombramiento.	7
10.- Transitoriedad de Bolsas de Trabajo.	7
11.- Modificación de datos personales.	7
12.- Publicidad de las Listas.	7
13.- Interpretación.....	8
Disposición Derogatoria.....	8
Disposición Final.....	8

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

La Relación de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura recoge las características de los puestos que deben ser objeto de cobertura por funcionarios de carrera. No obstante, su definitiva provisión por dicho personal requiere la celebración de procesos selectivos –oposición, concurso oposición y concurso de traslados principalmente- que presentan unos plazos de resolución que en muchas ocasiones son difícilmente compatibles con el mantenimiento de un óptimo nivel de prestación de los servicios universitarios.

Existen por otra parte, circunstancias de índole legal que hacen imposible la provisión definitiva de un determinado puesto de trabajo cuando en el titular del mismo concurren motivos legales para mantener reserva de plaza sin una efectiva ocupación de los mismos.

Estas circunstancias requieren de la regulación de un mecanismo que, con absoluto respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la Función Pública, permitan la selección de personal para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo no ocupados por funcionarios de carrera.

En este ámbito, la Universidad de Extremadura ha adoptado en el pasado mecanismos de cobertura temporal de vacantes que, con el trascurso del tiempo, exigen una revisión que ayude a alcanzar los objetivos previstos. El presente Acuerdo pretende pues resolver las anomalías detectadas en la aplicación del acuerdo adoptado el pasado 14 de diciembre de 2005, en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura.

Bajo tales premisas, el presente acuerdo pretende adecuar los mecanismos de selección de personal funcionario no permanente, revisando los procedimientos establecidos los días 15 y 22 de febrero de 2019, para hacerlos aún más ágiles, efectivos y transparentes en la gestión de esta forma de provisión temporal de puestos de trabajo de naturaleza no permanente – funcionarios interinos-.

A tal efecto se adopta el siguiente


ACUERDO:

1.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación del funcionamiento de la bolsa de trabajo que se constituya para la cobertura temporal mediante el nombramiento de funcionarios interinos como consecuencia de la resolución de los procesos de selección de personal funcionario de administración y servicios en las Escalas y especialidades correspondientes del vigente Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del PAS funcionario.

2.- Ámbito funcional.

La bolsa de trabajo será gestionada por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, informando a las Organizaciones Sindicales con representación en CIVEA. Su ámbito funcional se extenderá a los centros de trabajo de la Universidad de Extremadura en los que preste servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación del vigente Acuerdo Regulador.

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

3.- Constitución e integrantes de la Bolsa de Trabajo.

1. La bolsa de trabajo quedará constituida, al resolverse los procesos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera en las distintas Escalas y especialidades de cada Grupo o Subgrupo, mediante la correspondiente publicidad de la resolución administrativa de la Gerencia Universitaria.

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Regulador, la bolsa de trabajo quedará constituida con las personas que hayan aprobado, al menos, el primer ejercicio en las correspondientes pruebas selectivas.

2. Cuando no exista bolsa de trabajo derivada de pruebas selectivas de personal funcionario de convocatorias anteriores, se procederá a una convocatoria pública para la cobertura temporal de plazas, sujeta a los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y competencia que rigen el acceso al empleo público.

3. En todos los procesos selectivos se constituirán cuatro bolsas de trabajo para puestos a cubrir situados en las localidades de Cáceres (1), Badajoz (2), Mérida (3) y Plasencia y Jarandilla de la Vera (4). La adscripción a las mismas será realizada por los aspirantes en el impreso de solicitud de participación en los procesos selectivos, conforme a las instrucciones que se dicten en las correspondientes convocatorias, teniendo en cuenta que será obligatorio marcar, al menos, una localidad de las indicadas

La no indicación de ninguna localidad en la solicitud se entenderá como realizada para las 4 bolsas.

4. El orden de prelación de los aspirantes se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- Mayor número de ejercicios aprobados.
- Mayor puntuación en la suma de la fase de oposición más, en su caso, la fase de concurso.
- En caso de empate, se atenderá, en primer lugar, a la fase de oposición y, de persistir, al orden de actuación de los opositores conforme a las previsiones contenidas en la correspondiente convocatoria.


5.- En caso de agotarse, o de no existir, una bolsa para una determinada Escala, se podrá constituir una bolsa extraordinaria. Los candidatos seleccionados en el proceso selectivo para la creación de la bolsa extraordinaria se añadirán al final de la lista correspondiente a la bolsa agotada.

4.- Ámbito temporal.

Permanecerá vigente hasta que se constituya una nueva bolsa.

5.- Procedimiento de provisión de puestos.

1. Autorizada la cobertura del puesto en cuestión, que se pondrá en conocimiento de las Organizaciones Sindicales con representación en CIVEA, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos procederá al llamamiento de la persona candidata siguiendo el orden riguroso establecido en la correspondiente bolsa de trabajo, teniendo en cuenta su preferencia en cuanto a las localidades solicitadas, en su caso. Dicho procedimiento será el siguiente:

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

- a) Se avisará telefónicamente al número o números (máximo 2) indicados por la persona aspirante en la solicitud de participación correspondiente o al número que posteriormente y mediante escrito registrado y dirigido al Servicio de Gestión de Recursos Humanos haya aportado el interesado.
- b) Se realizarán hasta tres llamadas en horarios distintos y dentro del mismo día, siempre que sea necesario por no haber contactado con el aspirante.
- c) Además, si la persona interesada hubiera indicado en la solicitud o comunicado al Servicio de Gestión de Recursos Humanos su dirección de correo electrónico, se le enviará la comunicación mediante correo electrónico.
- d) Se le otorgará un plazo hasta las 9:00 horas del siguiente día hábil para que acepte o renuncie.
- e) En aquellos casos en que no sea posible la comunicación telefónica, y no se disponga de correo electrónico del interesado, el plazo se entenderá agotado tras la realización del tercer intento de comunicación telefónica. La no contestación a una notificación en el tiempo establecido se entenderá como una renuncia tácita.
- f) En el caso de que la persona aspirante renuncie expresa o tácitamente a la oferta realizada, se pasará a llamar al siguiente aspirante. Este procedimiento se repetirá hasta que uno de los aspirantes acepte el nombramiento propuesto.


2. Una vez finalizado el tiempo por el que funcionario interino fue nombrado, el interesado/a volverá a la misma posición que ocupaba en la Bolsa de trabajo correspondiente.

6.- Causas justificadas de renuncia al puesto de trabajo ofertado

Se considerará que existe causa justificada para la renuncia a la plaza ofertada el encontrarse en alguna de las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas:

- a) Enfermedad del aspirante por un período y circunstancias equivalentes a las que determina la incapacidad temporal.
- b) Estar en estado de gestación o en situación de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, hasta la edad de tres años del menor.
- c) Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- d) Encontrarse, en el momento del llamamiento, prestando servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- e) Por ser víctima de violencia de género o víctima de acoso laboral.
- f) Por cuidado de familiares, en los supuestos y términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público. En este caso, el aspirante de la Bolsa de Trabajo podrá indicar la fecha, dentro del período máximo legal posible, a partir de la cual se encuentra disponible para futuros llamamientos, para lo que deberá transcurrir, al menos, un plazo de tres meses desde que se produjo el llamamiento, salvo petición motivada en un plazo inferior y apreciadas por la UEx.
- g) Que el aspirante que haya aceptado el nombramiento sea objeto, con carácter previo a la formalización del mismo, de una oferta para prestar servicios en el ámbito de una Administración Pública.
- h) Encontrarse en situación de servicios especiales o excedencia forzosa, recogidas en la normativa vigente.

Las circunstancias previstas en las letras a) y b) de esta cláusula, deberán acreditarse mediante informe del facultativo del Sistema Nacional de Salud que corresponda al aspirante.

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

Cuando concurren los supuestos recogidos en el apartado b) y el aspirante no desee quedarse en situación de suspensión en bolsa, le será ofertado un nombramiento temporal siempre que la incorporación al puesto de trabajo se haga efectiva el día inmediato siguiente al transcurso de las dieciséis semanas a partir del nacimiento, siempre que la causa que motivo el nombramiento aun permanezca. La circunstancia prevista en este apartado deberá acreditarse por cualquier documento válido en derecho (libro de familia, certificado de nacimiento, etc.).

Las circunstancias de las letras c), d) y g) deberán acreditarse mediante certificación expedida por el órgano competente de la Administración donde el aspirante se encuentre desempeñando el cargo o prestando los servicios.

La circunstancia de la letra e) se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima.

Las circunstancias de la letra f) y h) deberán acreditarse por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la notificación de la oferta, haciéndola llegar al Servicio de Gestión de Recursos Humanos por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

7.- Suspensión en bolsa.

1. Con carácter general, aquellos aspirantes que formando parte de alguna bolsa de trabajo se encuentren en alguna situación de suspensión justificada regulada en el apartado 6 anterior, podrán solicitar la suspensión en bolsa, en cualquier momento, a efectos de no ser llamados durante el periodo que permanezcan en las mismas. En dicha solicitud se indicará el motivo que alega y su justificación, haciéndola llegar al Servicio de Gestión de Recursos Humanos por cualquiera de los medios admitidos en derecho


2. En el caso de que un aspirante reciba una oferta de nombramiento y se encuentre en alguna de las causas señaladas como de suspensión en bolsa quedará obligado a presentar escrito justificando el motivo que alega en el plazo de cinco días hábiles, a excepción del supuesto d) que presten servicios en la Universidad de Extremadura, en el que tan solo presentará el escrito solicitando la suspensión.

Los afectados por situaciones consideradas como de suspensión en bolsa dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados desde el siguiente a la finalización de la circunstancia que concurría, para comunicar al Servicio de Gestión de Recursos Humanos que ha cesado la misma y volver a activarse en el lugar que le corresponda en la bolsa de trabajo.

8.- Exclusión de la bolsa de trabajo.

Las personas aspirantes serán excluidas definitivamente de la respectiva bolsa cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando renuncie, expresa o tácitamente, así como la falta de presentación de documentos en la forma y plazo establecidos en el Acuerdo Regulador, al nombramiento ofertado salvo que concurra, y así se justifique documentalmente, alguna de las causas de suspensión establecidas en el apartado 6.
- b) La imposibilidad material de contacto con el aspirante, no imputable a la Universidad de Extremadura.

	ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	CÓDIGO GE-01/2021
	GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	EDICIÓN 2ª

- c) Cuando no se incorpore al puesto de trabajo, sin motivo justificado, una vez realizado el nombramiento.
- d) Cuando se renuncie voluntariamente al nombramiento como personal funcionario interino antes de la fecha prevista para su finalización.
- e) A petición de la persona interesada mediante escrito renunciando a formar parte de la bolsa dirigido al Servicio de Gestión de Recursos Humanos.
- f) Encontrarse en situación de incapacidad permanente, que le impida realizar las tareas fundamentales correspondientes a la Escala y especialidad de la bolsa de trabajo en que se encuentre integrado.
- g) No comunicar al Servicio de Gestión de Recursos Humanos el cese de la causa de suspensión y no activarse en la bolsa de trabajo, en el plazo de cinco días hábiles.

9.- Régimen del nombramiento.

1. Las personas seleccionadas deberán reunir, en todo caso, los requisitos establecidos en el vigente Acuerdo Regulador y en las Relaciones de Puestos de Trabajo y aceptarán los nombramientos que correspondan de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

2. No obstante lo anterior, en el caso de un trabajador que cubra temporalmente un puesto de trabajo por el procedimiento previsto en este documento y se produzca simultáneamente su cese y la vacante de otro puesto de idénticas condiciones (grupo o subgrupo, categoría, especialidad y afinidad) en la misma Unidad, Centro, Departamento o Servicio, se podrá mantener la vinculación contractual para el desempeño del puesto vacante.

10.- Transitoriedad de Bolsas de Trabajo.

1. En tanto se propician nuevos procesos selectivos que determinen la constitución de bolsas de trabajo siguiendo lo acordado en este documento, continuarán vigentes las bolsas formalizadas, que se registrarán por los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

2. De forma transitoria y en tanto entre en vigor la nueva bolsa de trabajo, diferenciada por localidad, los llamamientos se efectuarán de la bolsa vigente con la posibilidad de no aceptación de una oferta en localidad distinta a la de residencia cuando esta última diste más de 50 Km. de la localidad donde se ubique el puesto de trabajo ofertado, justificado documentalmente (certificado o volante de empadronamiento, o certificado de residencia).


Excepcionalmente, y solo para el periodo en el que permanezca la transitoriedad de bolsas recogida en este apartado, se considerará causa justificada de renuncia la no aceptación de la vacante, perdiendo el derecho a futuros llamamientos para puestos en la localidad ofertada.

11.- Modificación de datos personales.

Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes pudiendo demandar su modificación únicamente mediante escrito presentado en el Registro General de la Universidad o en la forma establecida en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

12.- Publicidad de las Listas.

El Servicio de Gestión de Recursos Humanos hará pública la bolsa para el nombramiento de personal funcionario interino mediante la publicación en la página web al efecto, en los tablones de anuncios del Rectorado de la Universidad de Extremadura, en los Centros Universitarios de

	<p style="text-align: center;">ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA), PARA LA REGULACIÓN DE LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE RIGEN LA BOLSA DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AFECTO AL III ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA</p>	<p style="text-align: center;">CÓDIGO GE-01/2021</p>
	<p style="text-align: center;">GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA</p>	<p style="text-align: center;">EDICIÓN 2ª</p>

Mérida y Plasencia, y remitidas al Servicio Extremeño Público de Empleo para su publicidad. En ellas los aspirantes deberán reunir las condiciones generales exigibles para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes plazas de funcionarios.

A partir de esta primera publicación, los cambios en las bolsas, como consecuencia de los movimientos que se produzcan, se publicarán en la página web del Servicio de G. de RRHH, informando de ello a las organizaciones sindicales que formen parte de la CIVEA.

13.- Interpretación.

De acuerdo con lo establecido en el vigente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el Personal Funcionario de administración y servicios de la Universidad de Extremadura, la CIVEA será el órgano competente para el seguimiento, control y aclaración de cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación del presente Acuerdo.

Disposición Derogatoria

Queda derogado expresamente el Acuerdo sobre regulación de bolsas de trabajo de PAS funcionario de fecha 14 de diciembre de 2005.

Disposición Final.

Este acuerdo entrará en vigor y sus efectos serán de aplicación desde el día de su aprobación en CIVEA, a excepción de lo contemplado en el punto 5.2 que lo será desde el 11 de enero de 2019.