



ACUERDO DE 13 DE JUNIO DE 2002 SOBRE BOLSAS DE TRABAJO

1.- INTRODUCCION.-

Las bolsas de trabajo constituyen uno de los temas pendientes de debate en las respectivas Comisiones de Planificación, con presencia obligada en los distintos calendarios de negociación elaborados en los últimos tiempos.

La UPV/EHU representa un importante centro de empleo público, realizando un elevado número de nombramientos y contrataciones con los que atiende las necesidades que permanentemente surgen, para lo cual es indispensable disponer de unas bolsas de trabajo que, más allá de su gestión transparente, se compartan en su configuración, administración y mejora por los representantes sociales, sin perder de vista los principios que rigen la selección de personal para cualquier empleo público.

En las reuniones de las Comisiones de Planificación de 6 de noviembre de 1997 se aprobaron los criterios para la confección de las listas de personal auxiliar y subalterno. Posteriormente, en la reunión de las Comisiones de Planificación de 26 de mayo de 1998, fueron aprobados los criterios de gestión de las bolsas de trabajo. No obstante, lejos de resultar un tema pacífico, la gestión de las bolsas de trabajo es puesta en cuestión de manera intermitente, propiciándose un ambiente de duda o recelo de difícil convivencia con la obligada transparencia de tan importante instrumento de gestión, sobre el que pivota el empleo temporal que la Universidad demanda. Por todo ello, considerando el carácter público de la entidad contratante y el significativo volumen de empleo que supone, en la reunión de 6 de febrero de 2002 se propuso abordar en su integridad este punto, alcanzando los acuerdos precisos en el empeño de una constante mejora en este sistema de gestión.



Para ello, se presentó una propuesta de trabajo -previa entrega de todas las bolsas actualizadas- consistente en analizar, una a una primero y en conjunto después, que permitiera concluir con un acuerdo de aprobación de las bolsas y de los criterios de gestión, para su inmediata exposición pública y, tras el plazo de reclamaciones correspondiente, elevación a definitivas. Se alcanza así el objetivo marcado, es decir, disponer de unas bolsas de empleo público, cuyos criterios de configuración y gestión sean compartidos por todos/as, sancionando con el consenso tan importante instrumento de actuación.

2.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL.-

Se han citado las reuniones de las Comisiones de Planificación en las que se aprobaron los criterios de confección y de gestión de bolsas. Sin perjuicio de propuestas puntuales para su progresiva mejora, las bolsas de auxiliares administrativos apenas suscitan debate, aun cuando suponen el índice más elevado de nombramientos, acorde con la configuración de la RPT.

Menos pacífica se muestra la situación del resto de bolsas, de generación u origen diverso, resultando un conjunto inconexo con las Escalas de funcionarios y no siempre en correspondencia con las Categorías Laborales del Convenio Colectivo y, en consecuencia, con importantes desajustes respecto a los requisitos específicos previstos -o mejor, no previstos-, en RPT.

La situación actual es heredera de los diferentes enfoques de gestión en el tiempo, con los rigores de unas Escalas únicas por Grupo que no facilitan la selección para puestos o funciones que exigen mayor especialización, en contraposición, sin embargo, con el excesivo número de categorías laborales.

Este conjunto de bolsas -a excepción de auxiliares y subalternos- no fueron sancionadas en cuanto a sus criterios de confección, si bien se adoptaron los criterios de gestión de éstas para la cobertura de necesidades que eran preciso atender en cuanto instrumento único de contratación.

3.- REVISIÓN DE LAS BOLSAS.-

En la reunión de las Comisiones de Planificación de 23 de enero de 2002 se entregaron las bolsas actualizadas de auxiliares administrativos y subalternos. Sin perjuicio de modificaciones o correcciones puntuales, no han sido objeto de mayor debate, procediéndose a su ratificación por el conjunto de la representación sindical.

Por tanto, todo el contenido de este punto 3 se va a referir al resto de las bolsas de trabajo, facilitadas en su integridad en la reunión de las Comisiones de Planificación de 15 de febrero de 2002.

Con este fin se presentaba un panorama de trabajo consistente en la revisión una a una de las bolsas, dando cuenta de su origen y evolución, con especial atención a las resoluciones o actuaciones de las que dimana el personal, para lo cual se ponía a disposición de la parte social la documentación obrante en el servicio de PAS. Con la revisión inicial se van alcanzando acuerdos parciales que, en todo caso, revisten carácter de provisionalidad, realizándose posteriormente una valoración más global consecuencia de la visión de conjunto. Este trabajo se ha realizado en las reuniones de la Comisiones de Planificación de 15.02.02, 18.02.02, 25.02.02, 17.04.02, 19.04.02, 15.05.02, 29.05.02, 31.05.02, 05.06.02 y la reunión de hoy, 13.06.02, que pone fin al proceso de debate y negociación, cristalizando en el presente Acuerdo.

3.1. Disfunciones. La labor de revisión que se ha realizado evidencia una serie de deficiencias o disfunciones que seguidamente se advierten:

- origen desigual de las bolsas, pues dimanar de diversas fuentes: convocatoria específica con proceso selectivo -con diferente grado de publicidad, rigor y exigencia-, con y sin participación sindical, acudiendo directa o subsidiariamente al IVAP, INEM...
- excesivo número de bolsas, fruto de una especialización mayor que la que se desprende de las Escalas de funcionarios y no siempre en relación con las Categorías laborales del Convenio, además del correspondiente desajuste con los requisitos específicos de la RPT. Se han generado, por



- tanto, subbolsas de una misma Escala, o de Especialidades no definidas oficialmente, recluyendo a cada cual en su bolsa de acceso, en perjuicio de una mayor versatilidad o polivalencia y añadiendo dificultades a llamamientos que pudieran realizarse desde más de una bolsa.
- existencia de bolsas ya caducas o sin opciones reales de empleo: HIZPEI, Contratación, Estudios Europeos...
- necesidad de adecuar las bolsas para cobertura de necesidades en los Servicios Informáticos, definiendo un panorama que contribuya a racionalizar su estructura y facilite su administración.
- diversidad de criterios a la hora de constituir bolsas (en ocasiones directamente con la/s persona/s provenientes del IVAP), y petición directa de personal a IVAP o INEM sin haber realizado previamente procesos de selección propios.
- los supuestos de exclusión temporal y definitiva no se hallan suficientemente clarificados o bien requieren ser completados.
- reflexionar sobre los supuestos de arrendamiento de servicios y de autónomos con licencia fiscal.
- la existencia de bolsas con ámbito de Campus limita la oferta reduciendo las opciones de contratación que ofrece todo el ámbito de la UPV/EHU cuando se está disponible para el mismo.

3.2. Conclusiones.- Las conclusiones que pueden extraerse se concretan básicamente en las siguientes:

- sujeción máxima a los criterios tradicionales para auxiliares y subalternos, acomodados a la realidad de estas bolsas, donde pueden distinguirse dos ordenaciones: a) en primer lugar, servicios prestados con anterioridad al 30 de junio de 1992; b) en segundo lugar, convocatorias específicas -por orden de selección- o llamamiento de IVAP, INEM...,



- configuración de listas únicas -para mejor aprovechamiento de las bolsas, en beneficio de la UPV/EHU y del personal integrante de las mismas-, con el establecimiento de la prioridad 1, que respeta escrupulosamente la ordenación actual de cada bolsa, y de una prioridad 2 para quien reuniendo las condiciones exigidas le permitirá tener más opciones de empleo frente a personal de nuevo acceso.
- mayor coherencia en la gestión, persiguiendo la máxima similitud entre bolsas, escalas y requisitos específicos, cuando se trata de plazas de funcionario y entre bolsas, categorías y requisitos específicos cuando se trata de personal laboral.
- aprobación de listas y bolsas con carácter Intercampus, procediendo la exclusión definitiva del Campus correspondiente cuando se rechace la oferta si no mediara causa justificada.
- realizar las adiciones, supresiones, fusiones o modificaciones precisas sobre las actuales bolsas.
- establecer prioridades, con objeto de un mejor aprovechamiento del personal que integra las bolsas, apostando por su versatilidad y polivalencia; se otorga así mayores oportunidades de empleo a quienes ya mantienen un vínculo o expectativa con la UPV/EHU tras participar en convocatorias previas frente a personal de nuevo ingreso en listas mediante convocatorias futuras. Por otro lado, permite la recuperación de personas disponibles sin prácticamente opciones en las anteriores listas -algunas incluso desaparecen o se declaran a extinguir-, guardando esta medida perfecta conexión con la pretensión de reconducir las bolsas a las Escalas en el mayor grado posible.

3.3. Modificaciones y correcciones.- Del análisis de las bolsas resultan las modificaciones por adición, supresión, fusión o corrección que seguidamente se señalan:



- 3.3.1. Supresión de la bolsa de “HIZPEI”, por imposibilidad de llamamientos en cuanto no se corresponden con ningún puesto de RPT.
- 3.3.2. Declarar a extinguir las bolsas siguientes: “Técnico Superior de Promoción y Distribución”, “Técnico de Contratación”, Técnico Superior de Inventarios y “Técnico de Estudios Europeos” una vez que las personas actualmente prestando servicios por las mismas fueran llamadas a cualquier otra vacante.
- 3.3.3. Se fusionan las bolsas siguientes: las bolsas de “Analistas CIDIR” cada uno de los Campus junto con la de “Técnico de Sistemas” se integran en una nueva bolsa denominada “Técnicos Servicios Informáticos CIDIR”; las bolsas de “Médicos de Empresa” de cada uno de los Campus se integran en la nueva bolsa denominada “Médicos de Empresa”.
- 3.3.4. Servicios Informáticos: como se apunta en el párrafo anterior, se fusionan las bolsas “Analistas CIDIR” con “Técnico de Sistemas”, manteniendo en la bolsa resultante el orden según fecha de selección, lo cual no origina alteración alguna toda vez que coinciden los primeros en ambas listas y que en el primer llamamiento para cobertura de necesidades del incremento de 47 plazas del año 2000, tres corresponden a Técnico de Sistemas, cuando realmente sólo hay una persona disponible.

Por otro lado, se mantiene la separación de bolsas entre CIDIR y CIG, así como la diferencia entre las dos que integran el CIG “Analista de Aplicaciones” y “Analista de Sistemas”, no pudiendo operarse de idéntica manera que con la fusión anterior por las disfunción y alteración en las expectativas que podría generarse. No se abandona la pretensión, sin embargo, de proceder con esta fusión de todos los Servicios Informáticos en una bolsa de idéntica conformación para atención de necesidades temporales.



Estas conclusiones son fruto de la propuesta a este respecto formulada por la Dirección de Negociación Colectiva, de fecha 27 de marzo de 2002, y de la contestación a la misma por la Dirección de Servicios Informáticos, de 15 de abril de 2002, sobre próxima configuración de estos Servicios.

3.3.5. Cambio de denominación. La bolsa “FP 2 Informáticos” pasa a denominarse “Oficial de Laboratorio Informática”.

3.3.6. Exclusiones temporales y definitivas. El documento presentado encierra una revisión y puesta al día de las exclusiones que figuraban en las bolsas anteriores. Se asume el compromiso de presentar periódicamente ante la Comisión de Planificación la relación de exclusiones tanto provisionales como definitivas para mejor seguimiento y control. Todo ello, sin perjuicio de una regulación más completa de dichas figuras para mayor garantía de los/as interesados/as, contribuyendo además a la claridad del sistema de gestión.

3.3.7. Perfiles lingüísticos. Se introduce en la casilla correspondiente el perfil lingüístico de cada uno/a de los/as integrantes, como medida de seguimiento y control de adecuación del llamamiento a los requisitos del puesto.

3.3.8. Todos las bolsas, a excepción de las de Auxiliares Administrativos y Subalternos que mantienen su configuración inicial, contemplan los tres Campus para todos los integrantes. A partir de la entrada en vigor del nuevo Reglamento la renuncia o rechazo de un llamamiento por un Campus supondrá la exclusión definitiva de éste si no mediara causa que lo justificara.

4.- REGLAMENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

El Anexo 1 del presente Acuerdo contempla el “Reglamento de configuración y gestión de las bolsas de trabajo”, pretendiendo dotar al sistema de bolsas de una regulación más formal y completa, presentándose para ello una redacción más acabada que se extiende, además, a aspectos novedosos en cuanto mejoras que parece conveniente recoger.



Acuerdo de 13 de junio de 2002

El Título Preliminar, además de apuntar el ámbito personal confiesa una intención de temporalidad en la vigencia del sistema que ahora se aprueba, pendiente por tanto de un alcance más definitivo una vez se supere la transición actual (compuesta por el concurso de traslados en ejecución, promoción interna y regularizaciones pendientes en la RPT así como en las categorías del personal laboral) y se inicie un proceso de oferta pública de empleo que permita dotar al sistema de la estabilidad que demanda. Debe ponerse en conexión su artículo 2 con el 18, referido expresamente al personal laboral.

También apuesta este mismo Título por incorporar una fórmula o compromiso de resolver en el contexto del propio Reglamento y en el seno de la Comisión de Planificación cuantas cuestiones de relevancia suscitaran su intervención. Debe significarse, asimismo, el esfuerzo decidido por dotar a este sistema de gestión de la mayor publicidad y difusión.

El Título Primero distingue en sendos artículos los criterios para la confección de listas y bolsas según se trate de Auxiliares Administrativos y Subalternos o del resto de las bolsas.

Para el primer supuesto se mantienen los establecidos en la Comisión de Planificación de 6 de noviembre de 1997, a saber: “1º. Aprobados sin plaza en procesos selectivos celebrados en 1987 y 1989, ordenados por puntuación obtenida; 2º. Personal con servicios prestados al 30 de junio de 1992, ordenados por tiempo de servicios; 3º. Personal procedente de procesos selectivos de personal temporal celebrado en 1992, ordenados por puntuación; 4º. Personal que ha prestado servicios en y para la UPV/EHU hasta el 31 de diciembre de 1994, ordenados por servicios prestados; 5º. Personal de las bolsas del IVAP, ordenados según servicios prestados en la UPV/EHU”.

Para el resto de bolsas, siguiendo los principios que informan las de Auxiliares y Subalternos, se sintetizan en los dos únicos criterios que se establecen preferentemente respondiendo a su propia especificidad.

El Título Segundo, que integra importantes novedades, está constituido por preceptos de directa aplicación, convirtiéndose en la parte más operativa del Reglamento. En efecto, incorpora una disposición referida a los llamamientos que permiten mejorar la posición que se ostenta, así como la nueva figura denominada “interinidad en previsión de vacante”, esto es, la contratación en



previsión cierta de una próxima dotación formal, lo que permite salir al paso de necesidades perentorias con vocación de continuidad anticipando la contratación con similitud a vacante evitando recaer en vicios o irregularidades pasados.

Se clarifica, en este mismo Título, el juego de los artículos que se refieren a llamamientos, contemplándose, asimismo, la previsión de agotamiento de bolsas y medidas a adoptar, concluyéndose seguidamente con una redacción más elaborada de las exclusiones, tanto temporales como definitivas.

Para finalizar, se incluye un Título Tercero con cuestiones que inciden en el sistema, introduciendo por vez primera la figura de la estabilidad, que si bien se compone de personal interino no se hallaba incardinada en el panorama de bolsas, y se inaugura la figura denominada intercambio provisional respondiendo a una demanda ya tradicional.

5.- APROBACION DE LISTAS Y BOLSAS.-

Finalizado en el seno de las Comisiones de Planificación el trabajo de revisión inicialmente previsto, se acuerda la aprobación de las listas y bolsas siguientes:

- Grupo A. **Lista única de la Escala de Técnicos de Gestión**, compuesta por las siguientes bolsas: Técnico de Gestión (General), Técnico de Gestión (Licenciado en Derecho), Técnico de Gestión (Licenciado en Económicas), Técnicos de Contratación, Técnicos de Prevención, Técnicos de Inspección de Servicios y Médicos de Empresa.

Grupo I. Lista única compuesta por las bolsas de las categorías siguientes:

- Técnico Superior de Promoción y Distribución
- Arquitecto
- Técnicos de Orientación Universitaria
- Técnicos de Evaluación
- Documentalista



- Intérpretes – Traductores Euskera
 - Técnicos Proyectos, Obras e Instalaciones
 - Técnicos de Servicios Informáticos CIDIR
 - Técnico Superior de Inventarios
 - Analista de Sistemas CIG
 - Analista de Aplicaciones CIG
- Grupo B. **Lista de la Escala de Gestión Universitaria**, compuesta por las siguientes bolsas: Gestión Universitaria (General), Gestión Universitaria (Diplomados en Empresariales), ATS y Técnico de Estudios Europeos.
- Grupo B. **Lista de la Escala de A.B.M.**, compuesta por la bolsa de Ayudantes de Biblioteca.
- Grupo II. **Lista única compuesta por las bolsas de las categorías siguientes:**
- Técnico de deportes
 - Aparejador
 - Maestro de taller (electricidad)
 - Maestro de taller (química)
 - Maestro de taller (informática)
 - Maestro de taller (sanitaria)
 - Consultor Araba/ Guipúzcoa / Bizkaia
- Grupo III.- **Lista única compuesta por las bolsas de las categorías siguientes:**
- Técnico Especialista de Laboratorio (Química)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Electricidad)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Geológicas)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Informática)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Soldadura)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Mecánica)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Cab. y Mani)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Sanitaria)
 - Técnico Especialista de Laboratorio (Electrónica)
 - Oficial de Laboratorio (Mecánica)
 - Oficial de Laboratorio (Electrónica Audio-video)
 - Oficial de Laboratorio (Química)



- Oficial de Laboratorio (Informática)
 - Oficial de Laboratorio (Sanitaria)
 - Oficial de Mantenimiento
 - Oficial de Mantenimiento (Albañil)
 - Oficial de Mantenimiento (Carpintero)
 - Oficial de Mantenimiento (Jardinero)
 - Oficial de Mantenimiento (Electricista)
 - Oficial de Mantenimiento (Fontanero)
 - Oficial de Mantenimiento (Mecánico)
 - Programador
 - Operador
 - Responsable de Reprografía.
 - Educador Infantil
- Grupo D. **Bolsas de Auxiliares Administrativos.**
- Araba
 - Gipuzkoa
 - Bizkaia
- Grupo IV. **Lista única compuesta por las bolsas siguientes:**
- Oficial de Estabulario
 - Oficial de Expresión Artística y Corporal
 - Teclista
 - Impresor
 - Mantenimiento de Centro
- Grupo E. **Subalternos**
- Araba
 - Bizkaia
 - Gipuzkoa
- Grupo V. **Lista única compuesta por las bolsas siguientes:**
- Operario de lavandería y limpieza
 - Peón especialista Bizkaia / Guipúzcoa / Araba



6.- PRIORIDADES 1 Y 2.-

Prioridad 1.- En la LISTA correspondiente figuran todos los integrantes de las BOLSAS comprendidas en ella, respetando la ordenación previa de cada bolsa. Para cada llamamiento se acudirá a la primera persona disponible de la bolsa en concreto de que se trate.

Prioridad 2.- Comprende a quienes además de hallarse en su respectiva bolsa de prioridad 1 han prestado servicios en puestos con requisito específico o bien realizado funciones propias de la correspondiente Escala o Categoría Profesional afín; su ordenación en esta prioridad se hace atendiendo a la fecha del primer contrato en dichas funciones. A continuación de éstos figurarán el resto de integrantes (que no han prestado servicios) de cada una de las bolsas por orden del proceso selectivo correspondiente.

7.- RECLAMACIONES.-

Desde el día siguiente a la firma de este Acuerdo se concederá un plazo de quince días hábiles para presentación de reclamaciones a las bolsas, debiendo aportarse la documentación que la fundamente. Durante dicho plazo podrá presentarse, asimismo, cualquier otra documentación que sin suponer reclamación a la bolsa sirviera para corregir errores o completar ésta.

8.- PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN.-

Transcurrido el plazo de reclamaciones y una vez resueltas las mismas, las listas y bolsas se elevarán a definitivas. Figurarán además en la página WEB de la UPV/EHU, con la mayor actualización posible.



ADDENDA.- NEGOCIACIÓN DE OTRAS SITUACIONES.-

Realizada la adjudicación de vacantes para personal interino tras la resolución del concurso de traslados, la Administración y las centrales sindicales asumen el compromiso de abrir una negociación para el estudio singularizado de aquellas situaciones (arrendamiento de servicios, becarios/as, personal autónomo con licencia fiscal, personal con certificado T10, financiaciones externas, personal proveniente de otras entidades, aprobados en procesos selectivos pasados que no ingresaron en bolsas, y otros supuestos de naturaleza análoga) en cuya virtud, sin haber dispuesto de un contrato laboral con la UPV/EHU, se hubieran prestado o presten para dicha Institución servicios y funciones propias del personal de administración y servicios que pudieran merecer la consideración precisa para su ingreso en las bolsas de trabajo.

El presente Acuerdo sobre Bolsas de trabajo alcanzando en las Comisiones de Planificación de PAS funcionario y laboral celebradas hoy, 13 de junio de 2002, que se adjuntan a las actas de dichas reuniones, se acompaña de los siguientes,

ANEXOS

Anexo 1.- Reglamento de configuración y gestión de las bolsas de trabajo.-

Anexo 2.- Bolsas de trabajo.-

Leioa, 13 de junio de 2002

ANEXO 1

REGLAMENTO DE CONFIGURACIÓN Y GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Título Preliminar.- Condiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito personal.- El presente Reglamento es de aplicación a todo el personal que se halla incluido o se incluya en las listas de la UPV/EHU para la prestación de servicios que respondan a necesidades temporales, de naturaleza administrativa o laboral.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- La vigencia de este Acuerdo se inicia desde el día de la firma hasta la suscripción de uno nuevo sobre esta misma materia que lo sustituya.

Las partes firmantes, no obstante, se comprometen a iniciar una nueva negociación con anterioridad a la convocatoria de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera de la UPV/EHU.

Artículo 3.- Interpretación.- El presente Reglamento constituye el instrumento único de aplicación para la cobertura de las necesidades que demande la gestión del PAS funcionario y laboral. A este efecto, se inspira en la exposición de motivos que le precede, sin perjuicio de aquellos aspectos legales que fueran de obligado cumplimiento.

Artículo 4.- Comisiones de Planificación.- Corresponde a las Comisiones de Planificación del PAS funcionario y laboral la interpretación del Acuerdo y Reglamento, así como la adopción de decisiones de revisión, modificación o actualización que contribuyan a su mejora.



Acuerdo de 13 de junio de 2002

Artículo 5.- Publicidad.- El reglamento vigente, con las listas y bolsas permanentemente actualizadas serán objeto de la máxima difusión, publicándose también en la página WEB de la UPV/EHU. Asimismo, se dará publicidad suficiente a las decisiones que adoptadas por las Comisiones de Planificación resulten de interés general.

Título Primero.- Criterios para la confección de listas y bolsas.-

Artículo 6.- Personal auxiliar administrativo y subalterno.- La relación del personal que integra las bolsas de “Auxiliares administrativos/as” y las de “Subalternos/as” responden a los criterios establecidos en la Comisión de Planificación de 6 de noviembre de 1997, reflejados en el número 4 de la exposición de motivos del Acuerdo de 13 de junio de 2002. Se mantiene su configuración inicial por Campus.

Artículo 7.- Resto de bolsas.- Sujeción máxima a los criterios expresados en el artículo anterior, adecuándolos a las especificidades de estas bolsas, con el siguiente orden de prelación:

1. Personal con servicios prestados antes de 30. junio.1992 en la UPV/EHU.
2. Personal proveniente de convocatorias específicas, por orden de selección y personal con llamamiento propio del IVAP o INEM, atendiendo a las prioridades 1 y 2.

Título Segundo.- Criterios de gestión de las listas y bolsas de trabajo.

Artículo 8.- Llamamiento para vacantes.- 1. Cuando fuera preciso cubrir una vacante se ofertará en primer lugar a quien, siguiendo el orden de prelación de la correspondiente bolsa, fuera el/la primero/a que aún teniendo contrato o nombramiento en vigor no se hallara en vacante o figurara como primera persona disponible en las bolsas.



2. Llamamientos de mejora.- Excepcionalmente y previa oferta al personal fijo, a quienes ya estuvieran ocupando una vacante les será ofertada otra de la correspondiente bolsa cuando fuera superior en dos o más niveles a aquella en la que se encuentran.

Asimismo, a quienes ya estuvieran ocupando una vacante les será ofertada otra de Grupo superior cuando se estuviera incluido también en alguna bolsa correspondiente a la Escala o Categoría correspondiente.

Artículo 9.- Interinidad en previsión de vacante.- Los llamamientos para la cobertura de necesidades sobre las que hubiera una previsión cierta de próxima inclusión en la relación de puestos de trabajo, se asimilarán a las vacantes del artículo 8 a efectos de su oferta.

Artículo 10.- Sustitución por comisión de servicios o liberación sindical.- Cuando la sustitución trajera causa por pasar el/la sustituido/a a desempeñar otro puesto de trabajo vacante en comisión de servicios o por adquirir la condición de liberado sindical, el llamamiento se realizará siguiendo el orden de prelación de la correspondiente bolsa, ofertándose en primer lugar la sustitución al primero/a que, aun teniendo contrato o nombramiento en vigor, no estuviera ocupando vacante, interinidad en previsión de vacante, ni estuviera ya realizando una sustitución por los motivos que contempla este artículo. Seguidamente, por su orden, se ofertaría a las personas disponibles en bolsas.

Artículo 11.- Alcance y efectos de los artículos anteriores.- Los anteriores artículos del presente Título tienen una prioridad correlativa, la cual deberá observarse para la realización de las ofertas que hubiere. Cuando esta oferta se realizara a quien ya tuviere un contrato o nombramiento en vigor, el rechazo de la misma supondrá la pérdida de su preferencia para los llamamientos incluidos en el artículo de que se trate. No obstante, cuando se rechazara una de las vacantes a que se refiere el artículo 8 se considerará que el llamamiento preferente decae para todos los casos.

Artículo 12.- Supuestos de amortización.- En aquellos supuestos en que se produjera la amortización de un puesto de trabajo para la creación de otro del mismo Grupo o Categoría Profesional, si el puesto amortizado estuviera ocupado interinamente el/la afectado/a pasará a desempeñar con idéntico carácter el nuevo puesto, siempre que reuniera todos sus requisitos, hasta su cobertura reglamentaria.

Artículo 13.- Agotamiento de bolsas.- 1. Cuando se tratase de cubrir necesidades de Auxiliar Administrativo/a o Subalterno/a y no hubiere personas disponibles en el Campus de oferta, se procederá al llamamiento correlativo y alternativo de las personas de las mismas bolsas de los otros dos Campus.

2. La cobertura de necesidades urgentes para las que no hubiera personal disponible, o habiéndolo no reuniera los requisitos exigidos, se llevará a efecto mediante la realización de las pruebas selectivas correspondientes o, excepcionalmente con concertación directa con el IVAP, comunicándolo previamente a las centrales sindicales.

Artículo 14.- Sistema de llamamiento.- Toda oferta de trabajo se realizará telefónicamente durante dos días consecutivos, disponiendo el/la interesado/a de 24 horas para responder a la misma.

Si no fuera posible establecer contacto el primer día, se enviará por escrito una comunicación exponiendo al interesado/a que en caso de no contestar a la oferta de trabajo en las 24 horas siguientes, se realizará la oferta al siguiente en la bolsa advirtiéndose, asimismo, que de no ponerse en contacto con la Sección de PAS en el plazo de una semana se le tendrá por desistido/a de su voluntad de permanecer en la bolsa.

Artículo 15.- Exclusión provisional.- Las personas que resultaran excluidas provisionalmente de la/s bolsa/s no recibirán nuevas ofertas de trabajo hasta tanto no comuniquen por escrito a la Sección de PAS hallarse de nuevo disponibles. Una vez producido este hecho se reincorporará al lugar que originariamente ocupaba en la bolsa correspondiente.

Serán excluidos de forma provisional por las siguientes causas:



- a) estar contratado en empresa privada con alta en Seguridad Social
- b) hallarse en arrendamiento de servicios o trabajando como autónomo con licencia fiscal, con acreditación suficiente
- c) tener contrato temporal o nombramiento de funcionario interino en vigor en cualquier Administración por tiempo igual o superior a seis meses.
- d) motivos de salud o maternidad, debidamente acreditados, mediante certificación médica.
- e) hallarse de viaje o tenerlo contratado, disponiendo de un máximo de 30 días naturales para notificar su disponibilidad, perdiendo en caso contrario su orden en la bolsa correspondiente pasando al último lugar de la bolsa.
- f) motivos familiares graves, con suficiente justificación
- g) suspensión provisional, como consecuencia de resolución judicial o expediente disciplinario.

La acreditación de las causas expresadas deberá realizarse en el improrrogable plazo de diez días. En el supuesto contemplado en el apartado e) deberá notificarse la disponibilidad en un plazo máximo de 30 días. En los supuestos recogidos en los apartados d) y f) no procederá el período de exclusión a que se refiere el párrafo siguiente, mientras se justifique suficientemente la causa de la renuncia.

Se podrá permanecer en exclusión provisional por un período mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Cuando el/la interesado/a manifestara por escrito a la Sección de PAS hallarse de nuevo disponible, recuperará la posición que tenía en bolsas antes de la exclusión provisional, pasando al último lugar de la correspondiente bolsa cuando la notificación de disponibilidad la hiciera una vez transcurrido el plazo máximo.

La exclusión provisional únicamente afectará a la bolsa y/o Campus por el que se hubiera sido llamado.

Artículo 16.-Exclusión Definitiva.- La exclusión definitiva de la/s bolsa/s se producirá por alguna de las siguientes causas:

- a) a petición del/a interesado/a con escrito dirigido a la Sección de PAS
- b) cuando se rescinda voluntariamente un contrato temporal o un nombramiento de funcionario interino antes de la fecha prevista para su finalización, excepto en aquellos casos en que la rescisión estuviera motivada por la aceptación de otra oferta de trabajo en la UPV/EHU
- c) cuando se rechace una oferta de trabajo por motivo distinto de aquellos que son causa de exclusión provisional, salvo que se trate de una contratación a tiempo parcial.
- d) por falta de respuesta, en el plazo de 24 horas, a la comunicación de una oferta de trabajo.
- e) por no dirigirse en el plazo de una semana a la Sección de PAS para confirmar su voluntad de permanecer en la bolsa, cuando hubiera sido intentada la comunicación sin éxito de una oferta de trabajo.
- f) por haber sido sancionado/a con separación del servicio o suspensión definitiva de funciones, siendo excluidos de todas las bolsas, siempre que exista una resolución judicial firme o resolución rectoral, sin perjuicio de las decisiones que se adopten tras el estudio de los supuestos específicos de inhabilitación.

Las exclusiones definitivas serán notificadas al interesado/a, disponiendo de un plazo de diez días hábiles para la presentación de alegaciones.

De las exclusiones definitivas dará cuenta la Administración periódicamente en las Comisiones de Planificación. Cada exclusión definitiva lo será únicamente de la bolsa o Campus por el que se hubiera sido llamado.



Título Tercero.- Cuestiones incidentales.-

Artículo 17.- Estabilidad.- El personal incluido en la lista de estabilidad incorporada al acta de la reunión de 1 de marzo de 1995 sobre OPE de la UPV/EHU, mantendrá inalterada su condición y situación conforme al compromiso adquirido en aquél momento.

Artículo 18.- Procesos selectivos laborales.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 de este Reglamento, la Administración y las centrales sindicales se comprometen, con carácter previo a la resolución de las pruebas selectivas para el ingreso en la UPV/EHU como laboral fijo, a negociar y definir las condiciones que regirán las listas y/o bolsas tras la celebración de aquéllas.

Artículo 19.- Intercambio provisional.- La UPV/EHU podrá autorizar, excepcionalmente, el intercambio provisional de puestos de trabajo por personas que se encuentran desempeñándolos, siempre que concurrieran las circunstancias siguientes:

- a) que los puestos de trabajo objeto de intercambio sean de la misma naturaleza (administrativa o laboral) y bolsa, no pudiendo diferir entre ellos en más de un nivel, .
- b) que ambos interinos/as se encuentren ocupando una plaza vacante.
- c) que cumplan los requisitos reflejados para dichos puestos en la RPT
- d) que quienes pretenden el intercambio lleven al menos dos años en el puesto desde el que lo solicitan.
- e) que se emita informe favorable del superior jerárquico/a y sea confirmado por el Vicegerente de Campus o Vicegerente de Personal en función del ámbito de actuación.

Si con posterioridad al intercambio se produjera la cobertura reglamentaria de alguna de las vacantes afectadas por el mismo, el/la afectado/a perderá su adscripción al puesto que venía ocupando en ese momento, no teniendo derecho alguno sobre el puesto de origen desde el que solicitó aquél.



Acuerdo de 13 de junio de 2002

Las Comisiones de Planificación serán informadas de los intercambios que se soliciten y de aquellos que se materialicen.

Las personas que obtuvieran el cambio de puesto por el sistema recogido en este artículo y ello supusiera el traslado de Campus, pasarán a ingresar la bolsa del Campus receptor en último lugar.

Leioa, a 13 de junio de 2002

Los representantes de la UPV/EHU

Las centrales sindicales

ELA

STEE-EILAS

FETE-UGT

LAB

CC.OO.

CSIF