



Universidad de Huelva

Gerencia
Unidad de Gestión de Personal de
Administración y Servicios

DILIGENCIA para hacer constar que el día **28 de marzo de 2022** se publica en la página web de la Unidad de Gestión del P.A.S el Acuerdo de Regulación de Bolsas de Empleo del Personal Laboral de fecha 16 de marzo de 2022.

En Huelva, a 28 de marzo de 2022

LA DIRECTORA DE ÁREA

Fdo.: Carmen Apolonia Sánchez Gómez

C/ Dr. Cantero Cuadrado, 6. 21071 Huelva
Tel.: 959218106-959218107
Fax:959218110
Email: seccion.pas@sc.uhu.es

uhu.es

Código Seguro de verificación: [tviAkIIALaoFq0IMzZbomQ==](https://verificafirma.uhu.es/verificafirma). Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verificafirma.uhu.es/verificafirma>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	CARMEN APOLONIA SANCHEZ GOMEZ	FECHA	28/03/2022
ID. FIRMA	firma.uhu.es	PÁGINA	1/1



[tviAkIIALaoFq0IMzZbomQ==](https://verificafirma.uhu.es/verificafirma)



ACUERDO DE REGULACIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL

Huelva, a 16 de marzo de 2022

REUNIDOS,

De una parte D. MANUEL JESÚS PAVÓN LAGARES, Gerente de la Universidad de Huelva, en representación de ésta

Y de otra, D. JULIÁN GÓMEZ CARRASCAL, Presidente del Comité de Empresa en nombre de éste, y los y las representantes de las secciones sindicales abajo firmantes:

MANIFIESTAN

Que el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, dispone para el personal laboral temporal que se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Que el IV Convenio Colectivo de las Universidades Públicas Andaluzas, en su artículo 24, párrafos 5 y 6, establece que la contratación temporal se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, realizándose tal contratación a través de bolsas de empleo o convocatorias públicas.

Que la Universidad de Huelva convoca procesos selectivos de nuevo ingreso en distintas categorías y especialidades del Personal Laboral de Administración y Servicios, en cuyas convocatorias se contempla, con carácter general, que una vez finalizados los mismos, se elaborarán bolsas de empleo que serán acordadas con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en la UHU.

Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'Comité', 'CC.OO', 'Sección Universitaria', and 'UHU'.



Por todo ello, y con el fin de garantizar los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad en la selección del personal laboral de administración y servicios, de carácter temporal

ACUERDAN

1. Elaboración de las Bolsas de Empleo.

El presente acuerdo será de aplicación a todas las bolsas de empleo que se elaboren para atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia que se produzcan en los servicios universitarios y que deban cubrirse con personal laboral de los diferentes grupos y categorías profesionales, contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de Huelva, mediante la contratación temporal establecida en la legislación vigente más favorable a la persona trabajadora.

1.1. Confección de las Bolsas de Empleo.

Las bolsas de empleo de las distintas categorías y especialidades profesionales convocadas por la Universidad de Huelva se integrarán por las personas candidatas que hayan concurrido a las distintas convocatorias de pruebas de acceso.

1.1.1. El orden de prelación en las bolsas de trabajo seguirá los siguientes criterios:

1º.- En primer lugar, se situarán quienes hayan superado la totalidad de los ejercicios de la fase de oposición y acrediten servicios prestados en la UHU en la correspondiente Categoría profesional objeto de la bolsa, ordenados según la puntuación que resulte de la suma de las calificaciones de cada uno de los ejercicios y las puntuaciones de la fase de concurso establecida en este reglamento.

2º.- En segundo lugar, se situarán las personas que hayan superado la totalidad de los ejercicios de la fase de oposición y no acrediten servicios prestados en la correspondiente Categoría profesional de la UHU de que se trate, ordenados según la puntuación que resulte de la suma de las calificaciones de cada uno de los ejercicios superados y las puntuaciones de la fase de concurso establecida en este reglamento.

3º.- En tercer lugar, se situarán las personas que hayan superado alguno de los ejercicios de la fase de oposición y acrediten servicios prestados en la UHU en la correspondiente Categoría profesional ordenados según la puntuación que resulte



de las calificaciones de cada uno de los ejercicios superados y las puntuaciones de la fase de concurso establecida en este reglamento.

4º.- En cuarto lugar, se situarán las personas que habiéndose presentado a la convocatoria no hayan superado ninguno de los ejercicios de la fase de oposición y acrediten servicios prestados en la correspondiente Categoría profesional en la UHU de que se trate, ordenados según la puntuación de la fase de concurso establecida en este reglamento.

5º.- En quinto lugar, se situarán las personas que habiéndose presentado a la convocatoria hayan superado alguno de los ejercicios de la fase de oposición y no acrediten servicios prestados en la correspondiente Categoría profesional en la UHU de que se trate, ordenados según la puntuación que resulte de la suma de las calificaciones de cada uno de los ejercicios superados y las puntuaciones de la fase de concurso establecida en este reglamento.

Dentro de cada uno de los apartados anteriores se ordenarán por la puntuación obtenida en la fase de oposición más la aplicación del siguiente baremo:

- 1 punto por haber trabajado en la categoría objeto de la bolsa en los últimos cinco años en la UHU.
- A razón de 0,175 puntos por mes de servicio en la Universidad de Huelva como personal laboral en la categoría objeto de la bolsa.
- A razón de 0,087 puntos por mes de servicio prestados en otras Universidades Públicas como personal laboral en la categoría objeto de la bolsa.
- A razón de 0,05 puntos por mes de servicio prestados en otras Administraciones Públicas como personal laboral en la categoría objeto de la bolsa.

Por estar en posesión de una titulación académica de superior nivel a la exigida para el acceso al puesto, 4,75 puntos.

Hasta un máximo de 4 puntos, a razón de 2 puntos por superación de convocatorias de acceso anteriores sin haber obtenido plaza de la misma categoría objeto de la bolsa en la Universidad de Huelva, en otras Universidades o en otras Administraciones Públicas.

Los méritos que quieran hacerse valer en la fase de concurso, serán referidos a la fecha de publicación definitiva de calificaciones, de no actualizarse por parte de la



persona aspirante, se tomará como méritos los presentados en la convocatoria de oposición.

Las personas interesadas en actualizar los méritos en la Bolsa deberán cumplimentar la solicitud, que a tal efecto se incluye como anexo en este acuerdo y presentarla en el Registro de la Universidad de Huelva, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación, en la página web de la Unidad de Gestión del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva, de la relación definitiva de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, tras la revisión de las participaciones presentadas, la Gerencia hará pública la relación definitiva de personas que conformarán la Bolsa por orden de puntuación.

1.1.2. Para pertenecer a las bolsas de empleo de las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II será necesario haber superado todos los ejercicios de la fase de oposición, dado el nivel de especialización que exige el desempeño de funciones de estas categorías. En los casos en los que haya que ampliar el número de personas integrantes de la bolsa de empleo para estas categorías profesionales, porque se agoten o exista otra causa que lo justifique, la Comisión de Seguimiento podrá establecer un nuevo número de ejercicios superados en la fase de oposición para la confección de la bolsa de empleo.

1.1.3. En caso de empate, la prelación se resolverá aplicando los siguientes criterios según el orden que se indica:

- 1º- Puntuación obtenida en el apartado de los servicios prestados, en su caso, en la fase de concurso de la bolsa.
- 2º- Calificación obtenida en el primero, segundo o sucesivos ejercicios de la fase de oposición, en dicho orden.
- 3º- Mayor edad.

1.2. Criterio de elaboración de otras Bolsas de Empleo.

Para la creación de bolsas de empleo de aquellas categorías profesionales que no hayan sido convocadas por la Universidad de Huelva para su cobertura por el procedimiento de nuevo ingreso y que, por lo tanto, no están reguladas en el punto anterior, se realizarán Convocatorias Públicas, de conformidad con lo establecido

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Comisión de Seguimiento

[Handwritten signature]
Francisco Javier
Sánchez Universidad

[Handwritten signature]
CCIF

[Handwritten signature]
VAT



en el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas previa negociación entre la Gerencia de la Universidad de Huelva y la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

2. Funcionamiento de las Bolsas de Empleo.

Una vez autorizadas las razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia por la Gerencia, se procederá al llamamiento de las personas necesarias para su contratación, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente que resulte de aplicación.

La Unidad de Gestión de Personal de Administración y Servicios será la competente para efectuar los llamamientos.

Cada contrato que haya de realizarse se ofrecerá a la persona, que estando en disposición de aceptarlo, ocupe en la lista la posición de mayor preferencia, siguiendo rigurosamente el orden de la misma.

Cuando se realice un llamamiento y exista más de una oferta de contrato autorizada por la Gerencia en ese momento, la persona que esté mejor posicionada en la lista tendrá prioridad para elegir la oferta de contrato.

Se entenderá que están en situación de disponible todas las personas integrantes de la bolsa de empleo que no hayan solicitado su suspensión en la misma por las causas establecidas en el apartado 3 de este Acuerdo o no hayan resultado excluidas por alguna de las causas previstas en el apartado 4 del mismo.

2.1. Llamamientos.

Los llamamientos se realizarán del siguiente modo:

1º- Mediante llamada telefónica (se realizarán hasta tres llamadas en distintas horas a lo largo del día).

2º- Mediante correo electrónico u otro medio que permita dejar constancia del llamamiento.

Se concederá un plazo máximo de 48 horas desde la llamada o envío de correo electrónico, para que la persona acepte o renuncie a la oferta de empleo que se le ofrezca en el llamamiento. Este plazo se computará desde el momento del



contacto telefónico o envío del correo, teniendo en cuenta que las 48 horas deben producirse en días hábiles.

Las personas interesadas quedan vinculadas a los datos que figuren en la solicitud de participación del proceso selectivo y deberán tener actualizados los números de teléfono y correo electrónico para su localización, pudiendo comunicar modificación por escrito, presentando solicitud en el Registro General de la Universidad de Huelva (C/ Doctor Cantero cuadrado, núm. 6, planta baja, 21071 de Huelva), en el Registro General Auxiliar (Campus de El Carmen), a través del Registro Telemático o en las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.2. Contratos temporales de larga duración.

Cuando se produzcan contratos por vacante o de sustitución que se prevean de larga duración (liberación sindical, excedencia, trabajo en superior/distinta categoría o cualquier otro que se prevea de estas características) se ofrecerán a las personas que, ocupando un puesto de la misma categoría, tengan un contrato de duración determinada, respetando el orden de prelación que ocupaban en la bolsa.

El trabajador o trabajadora al que se le ofreciese estos tipos de contratos podrá rechazar la oferta sin incurrir en penalización.

Son causas para el ofrecimiento de mejora de contrato por larga duración, con el orden que se especifica a continuación, las siguientes:

- 1º. Cobertura de puesto vacante hasta su provisión por los medios legales.
- 2º. Sustitución del titular del puesto durante el periodo que dure su liberación sindical.
- 3º. Sustitución del titular del puesto durante el periodo que se encuentre prestando funciones en diferente categoría.

2.3. Contratos de relevos por jubilación parcial.

El contrato de relevo se ofertará siguiendo el orden de prelación al trabajador o trabajadora que tenga concertado con la Universidad de Huelva un contrato de duración determinada (por circunstancias de la producción o por sustitución del titular del puesto que no sea de larga duración) o a la persona que se encuentre en



situación de disponible en la correspondiente Bolsa de Empleo y por una duración igual a la vigencia de la jubilación parcial.

Una vez formalizado el contrato de relevo, la persona que haya aceptado ocupará su lugar en la bolsa de empleo cuando finalice el periodo de contratación.

En el caso de que se hubiera producido una oferta de contrato de larga duración, durante la vigencia de su contrato, a la que no hubiera podido optar, esta persona ocupará el primer lugar para cubrir cualquier contrato que suponga una mejora de empleo.

En el caso de que una persona integrante de la bolsa de empleo acepte un contrato de relevo pero que no pueda ser contratada por no cumplir con los requisitos exigidos por la normativa vigente sobre jubilación parcial y contratos de relevo, se mantendrá en la situación de disponible en la correspondiente bolsa de empleo.

En todo caso, rechazar un contrato de relevo (debido a su particularidad) o no poder ser contratada, no supondrá penalización alguna, ni será considerado como causa de suspensión ni exclusión de la bolsa de empleo.

2.4. Requisitos para la contratación.

Las personas propuestas para contratar deberán reunir los mismos requisitos y condiciones exigidas para el personal laboral fijo y deberán aportar con carácter previo la documentación contemplada en las bases de la convocatoria. Este trámite no será necesario en los sucesivos llamamientos de la misma bolsa.

2.5. Discapacidad.

A fin de garantizar la integración social, en aquellas categorías laborales con cuota de discapacidad determinada en la Oferta de Empleo Público (objeto de la convocatoria de la que resulte la bolsa), se contemplará aplicar la cuota establecida en la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, por la cual se reserva un cupo no inferior al 10% del número de plazas para personas con discapacidad al total de los llamamientos y formalización de contratos efectivos.

Por cada 10 contratos se ofertará un contrato a la primera persona disponible del cupo de discapacidad correspondiente para la categoría en cuya convocatoria se hubiera ofertado cupo de discapacidad, por orden de mayor puntuación, para la



oferta de empleo que surja, pasando a ocupar el orden de la Bolsa que le corresponda, una vez finalizado el contrato.

En el caso de personas aspirantes con discapacidad deberán aportar certificado vigente, expedido por el órgano competente, que acredite tal condición, y en el que conste grado de discapacidad y su capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de puesto de trabajo ofertado. En caso de no aportar la documentación requerida, perderán el derecho a formar parte de la Bolsa de Empleo.

3. Suspensión en de las Bolsas de Empleo.

3.1. Causas de Suspensión Temporal.

Podrán solicitar la suspensión temporal en las bolsas de empleo las personas aspirantes que se encuentren en alguna de las circunstancias siguientes, debidamente acreditadas:

- a) Prestar servicios en la Universidad de Huelva en otra categoría o escala, o en cualquier otra entidad pública o privada.
- b) Padecer enfermedad, o estar en proceso de recuperación de enfermedad o accidente que incapacite para el trabajo durante el periodo de su duración.
- c) Embarazo desde el sexto mes, o cuando exista necesidad de reposo justificada en cualquier momento del embarazo y/o embarazo de alto riesgo.
- d) Maternidad o paternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, hasta que el hijo/a nacido/a o adoptado/a alcance la edad de tres años.
- e) Cuidado de un familiar hasta segundo grado cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Esta suspensión no podrá exceder de un año.
- f) Ejercicio de cargo público o sindical u otras circunstancias que pudieran ser causa de situación de servicios especiales o excedencia forzosa.
- g) Cualquier otra circunstancia extraordinaria, justificada documentalmente, que sea valorada por la Gerencia con acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

La acreditación de las causas alegadas para la suspensión temporal deberá realizarse por cualquier medio que justifique la situación y en el plazo improrrogable de 10 días hábiles desde que se produzca el llamamiento.



Las personas que hayan solicitado esta suspensión provisional, permanecerán en esta situación hasta que, finalizada la causa que dio lugar a la suspensión, comuniquen por escrito hallarse de nuevo disponibles. El plazo para realizar la comunicación de disponibilidad no podrá superar los 20 días hábiles desde que finalice el hecho causante.

3.2. Orden por suspensión temporal.

Aquellas personas interesadas que se encuentren en suspensión de bolsa y soliciten su reingreso, no se les respetará su puesto inicial en la misma. Se le ofertará contrato, en su caso, detrás de aquellas personas que ya hubiesen estado contratadas en la Universidad de Huelva por esa misma bolsa de empleo. Se exceptúan de tal medida las personas que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el punto 3.1., letras b), c), d) y e) de este Acuerdo y estén trabajando en la Universidad de Huelva a través de cualquier otra bolsa de empleo con contrato de carácter temporal.

Mientras se permanezca en la situación de suspensión temporal no se recibirá ninguna oferta de trabajo.

4. Exclusión de las Bolsas de Empleo.

4.1. Causas de Exclusión.

Serán causas de exclusión de la bolsa de empleo las siguientes situaciones:

- Rechazar dos ofertas de empleo salvo que concurra, y así se justifique documentalmente, alguna de las causas de suspensión provisional reguladas en este Acuerdo.
- No responder al ofrecimiento de contrato en el plazo máximo de las 48 horas desde la llamada o envío de correo electrónico, para que la persona acepte o renuncie a la oferta de empleo que se le ofrezca en el llamamiento. Este plazo se computará desde el momento del envío del correo electrónico, teniendo en cuenta que las 48 horas deben producirse en día hábil o el siguiente día hábil.
- Cuando no se incorpore al puesto de trabajo, sin motivo justificado, una vez formalizado el contrato.



- d) Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma bolsa de empleo excepto en los casos en que dicho cese voluntario se produzca para aceptar otro contrato y/o nombramiento en la UHU
- e) Encontrarse en situación de invalidez permanente, que incapacite para las tareas fundamentales de la bolsa en la que esté integrado/a.
- f) Incurrir en falta disciplinaria de carácter muy grave, tipificado en el Convenio Colectivo, debidamente sancionada mediante el correspondiente expediente disciplinario, por el tiempo que dure dicha sanción.
- g) Permanecer en suspensión temporal en la bolsa de empleo por un tiempo superior a 15 meses continuados, excepto aquellas personas que permanezcan en activo en otro puesto de trabajo en la Universidad de Huelva o que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el punto 3.1., letras b), c), d) y e) de este Acuerdo.
- h) No acreditar las causas alegadas para la suspensión temporal en el plazo improrrogable de 10 días hábiles desde que se produzca el llamamiento.

La persona que injustificadamente no acepte dos ofertas de trabajo, renuncie a un contrato durante su vigencia o se encuentre excluida por alguna de las causas especificadas en el punto 4 de este Acuerdo causará baja en la bolsa de empleo debiéndosele informar previamente de tal consecuencia.

5. Comisión de seguimiento y reclamaciones.

5.1. Creación.

Se establece una Comisión de Seguimiento para la interpretación de este Acuerdo y seguimiento de la contratación con el fin de controlar que se efectúan conforme a los criterios establecidos en esta normativa y en la que resulte de aplicación, que resolverá en primera instancia las reclamaciones que se planteen, reuniéndose con la frecuencia de al menos una vez cada dos meses, como indica el artículo 24.6 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas, al inicio de curso cuando se prevean varias contrataciones o siempre que por circunstancias excepcionales se produzcan contrataciones múltiples.

5.2. Composición.

La composición de dicha Comisión será la siguiente:



- Por la parte social, tres representantes del Comité de Empresa y uno de cada Sección Sindical con presencia en el órgano de representación.
- Por la Universidad, dos personas designadas por el Gerente.

5.3. Acuerdos.

Los acuerdos requerirán consenso o acuerdo de la mayoría de cada una de las partes.

6. Recursos y Reclamaciones.

Contra los acuerdos de gestión o exclusión de las bolsas de empleo se podrá interponer reclamación a la Comisión de Seguimiento.

Las reclamaciones que puedan plantearse contra las listas de las bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales se resolverán, en primera instancia, por la *Comisión de Seguimiento*.

7. Vigencia y publicidad.

El presente acuerdo entra en vigor a partir del día siguiente a su firma y se publicará en la página web de la Unidad de Gestión de Personal de Administración y Servicios, para el conocimiento de las personas interesadas y al efecto que se puedan alegar posibles errores u omisiones.

Las listas de las bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales se publicarán en la página web de la Unidad de Gestión de Personal de Administración y Servicios, para su conocimiento y a fin de que se puedan alegar posibles errores u omisiones por parte de las personas interesadas.

Asimismo, se publicarán las actualizaciones de dichas listas trimestralmente, en el caso de que se produzcan cambios, con los llamamientos, renunciaciones, suspensiones o exclusiones producidas.

8. Ámbito temporal de aplicación.

Este acuerdo de Regulación de Bolsa tendrá su vigencia hasta que haya un nuevo acuerdo negociado que lo sustituya o denuncia de alguna de las partes. Será



revisado como mínimo cada 2 años, o cuando se produzca alguna disputa o conflicto.

9. Disposición Transitoria.

La publicación de las nuevas listas de bolsas de empleo, derivadas de futuros procesos selectivos o procesos aun no resueltos, de las distintas categorías profesionales, extinguirá las anteriores existentes para las mismas categorías y especialidades.

10. Disposición Derogatoria.

Queda sin efecto el Acuerdo de Regulación de Bolsas de Empleo del Personal Laboral de fecha 12 de febrero de 2019.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman el presente Acuerdo en el lugar y fecha arriba indicados.

GERENTE

CC.OO. FeSP-UGT



COMITÉ DE EMPRESA

COMITÉ DE EMPRESA
Somos Universidad



Sindicato
Somos
UNIVERSIDAD
CIF: G-21.529.284

 **SEU**
SE. U. E.
C/ San Juan
Avd. de las Fuerzas Armadas
Tel.: 959 97 10 00
21007 HUELVA