



ugr Universidad
de Granada



ACUERDO PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

(Modificado por acuerdo de 4 de julio de 2014)

En Granada, a cuatro de marzo de 2009, reunidos, de una parte, el Gerente de la Universidad de Granada y, de otra, el Comité de Empresa de los centros de Granada, el Delegado de Personal del Campus Universitario de Ceuta y el Delegado de Personal del Campus Universitario de Melilla.

MANIFIESTAN:

Que expresada la voluntad de las partes de aunar esfuerzos que permitan la mejora de la calidad del servicio público que presta a la sociedad la Universidad, viene siendo preciso articular normativamente el procedimiento para la contratación temporal en el Personal de Administración y Servicios Laboral en la Universidad de Granada, mediante fórmulas que garanticen un mejor y más eficaz nivel prestacional del personal contratado temporal al conjunto de la comunidad universitaria y favorezcan una gestión adecuada y eficiente.

ACUERDAN:

PRIMERO. La contratación temporal se efectuara de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; realizándose en consonancia con lo establecido en el artículo 24 del vigente Convenio Colectivo y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Solamente se ofertarán las modalidades de contratos que aparecen en este Acuerdo.

Para dar cumplimiento a dichos principios se elaborarán listas de sustituciones con aquellos aspirantes que habiendo superado los procesos selectivos convocados al efecto tengan una puntuación inferior al último seleccionado, siempre y cuando así lo prevea la convocatoria respectiva¹.

En la lista vigente en cada momento se incluirán automáticamente en la posición que les pueda corresponder según su puntuación en el proceso selectivo, aquellos trabajadores que por ser personal fijo de esta Universidad no hubieran podido participar en el proceso selectivo que originó la citada lista y que, como consecuencia de la ejecución de una resolución judicial firme que modifique el baremo o su aplicación, perdieran tal condición de fijeza. En el caso de que el proceso selectivo del que procede la calificación del afectado y aquel del que deriva la lista de sustituciones en que se va a integrar hubieran previsto una

¹ Párrafo añadido por acuerdo de 4 de julio de 2014 entre la Gerencia y el Comité de Empresa



puntuación máxima diferente, se transformará la puntuación del interesado para adaptarla a las del proceso selectivo en cuestión².

SEGUNDO. Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de Contrataciones, cuya composición asegurará que cada Sindicato con representación en el Comité de Empresa cuente con un miembro, participando en ella necesariamente los Delegados de Personal de Ceuta y Melilla, cuando afecte a su ámbito de competencia. Ejercerá la Presidencia el Gerente, o persona en quien delegue, y actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario del Servicio de Personal.

La Comisión Paritaria de Seguimiento de las Contrataciones se constituirá el siguiente día hábil a la firma del presente acuerdo. Entre sus funciones estará el control de las contrataciones y modalidades de las mismas, reuniéndose, a petición de una de las partes y al menos una vez cada dos meses.

TERCERO. Los contratos objeto de este Acuerdo podrán realizarse por las siguientes causas:

- A) Para cubrir vacantes hasta su provisión por los sistemas previstos en el vigente Convenio Colectivo, para cubrir puestos cuyo titular se encuentre en excedencia especial o liberación sindical a tiempo completo y aquellos cuya duración sea conocida en el momento de ser ofertados y sea igual o superior a seis meses (en adelante llamados “contratos largos”).
- B) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y otros supuestos, cuya duración no sea conocida en el momento de ser ofertados, o sean inferiores a seis meses, (denominándose “contratos cortos”):
 - a) Por traslado provisional, encargo de diferente categoría o liberación sindical cuando el Comité de Empresa indique que su duración será inferior a seis meses.
 - b) Por incapacidad temporal.
 - c) Por excedencia, vacaciones, permisos y licencias reglamentarias.
 - d) Contratos eventuales por circunstancias de la producción y contratos por obra o servicio determinado.

² Párrafo añadido por acuerdo de 4 de julio de 2014 entre la Gerencia y el Comité de Empresa



- C) Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación (se denominan “contratos de un año”). Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Estos contratos, que solamente se realizarán en la categoría de Técnico Auxiliar de Limpieza, se ofrecerán según las necesidades de la Universidad, de forma que el destino del trabajador será a disposición de la Gerencia.

Hasta finalizada la vigencia del contrato no se ofrecerá ningún otro. No se propondrá esta modalidad de contratación a ningún trabajador que ocupe “contrato largo”.

CUARTO. Los trabajadores/as que estén incluidos en las listas para la contratación temporal se entiende que se encuentran disponibles, por lo que podrán ser llamados/as en cualquier momento entre las 8,30 y las 14,30 horas de lunes a viernes. Por ello, deberán poner en conocimiento del Servicio de Personal la forma más fehaciente de contacto, a través de un máximo de dos números telefónicos.

QUINTO. Registro de las ofertas de contratación.

El Servicio de Personal establecerá un sistema de hojas de registro diarias en las que constará para cada contrato:

- a) La categoría, destino (código del puesto, en su caso) y duración del contrato ofertado (largo, corto o de un año)
- b) Datos del trabajador, con su número en la lista correspondiente y su forma de contacto
- c) La hora u horas de llamadas y funcionario que las realiza
- d) La aceptación o negativa sobre la oferta.

Estas hojas de registro formarán un libro mensual al que tendrá acceso la Comisión Paritaria de Seguimiento de Contrataciones, se enviarán fotocopias de las mismas cada tres meses al Comité de Empresa.

SEXTO. Realización de la oferta.



La oferta se realizará por riguroso orden de lista. Ofreciendo al trabajador correspondiente todos los puestos a cubrir en ese momento.

El Servicio de Personal realizará una llamada telefónica, que se repetirá, en caso necesario, transcurrida una hora desde el primer intento. Si no se consigue el contacto, se llamará al siguiente trabajador de la lista correspondiente, entendiéndose que el anterior no está disponible, a excepción de las situaciones a) y c) del apartado OCTAVO. De igual modo se actuará, en el caso de que tras cualquiera de las llamadas, el trabajador no aceptase el contrato.

Si el trabajador tiene contrato en vigor en la Universidad y se le ofreciera un “contrato largo” o “contrato de un año”, después de la llamada y antes de dos horas comunicará la aceptación o no de la nueva oferta. En caso de no aceptación pasará por el Servicio de Personal o comunicará vía fax esta negativa. Para este tipo de ofertas se llamará en primer lugar al centro o servicio donde esté destinado. En caso de ausencia por permiso reglamentario, vacaciones o estar prestando servicios en turno de tarde, se localizará al trabajador en los teléfonos que constan en su expediente.

SÉPTIMO. Los “contratos largos” y los “contratos de un año” se ofrecerán siguiendo estrictamente el orden de la lista de la categoría profesional correspondiente, independientemente de que el trabajador tenga un “contrato corto” en vigor.

El trabajador señalará las tres listas en las que prefiere que se le oferten este tipo de contratos de entre todas a las que ha concurrido. Por lo que cuando ya tenga “contrato largo” en vigor solamente se le ofrecerá un nuevo contrato de estas características en las otras listas de preferencia, sin perjuicio de que el trabajador/a pueda ser llamado cuando se encuentre parado en cualquiera de las listas en las que se encuentre admitido sin límite alguno.

La Comisión Paritaria podrá habilitar que un trabajador con “contrato largo” pueda optar por otro de distinto turno en la misma categoría, por motivos convenientemente documentados de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que las necesidades de la Universidad de Granada lo permitan.

OCTAVO. Causas justificadas de no disponibilidad para un contrato, a los efectos de evitar penalizaciones:

- a) Tener otro contrato de trabajo.
- b) Incapacidad transitoria o permiso maternal.
- c) Otras causas justificadas de índole familiar o personal.
- d) Conciliación familiar.



Todos estos supuestos habrán de acreditarse convenientemente en el período máximo de cinco días hábiles desde la comunicación. Hasta el momento de la correspondiente acreditación, no se ofrecerán nuevos contratos. En caso de no acreditar convenientemente la causa, se considerará no justificada y será objeto de la penalización del punto 2 del apartado DÉCIMO.

NOVENO. Renuncia justificada a un contrato en vigor por mejora de empleo.

Se aplicará a supuestos en que otra entidad ofrezca al trabajador un contrato de mayor duración de grupo profesional equivalente, cualquier contrato de grupo profesional superior, o bien obtenga nombramiento como funcionario interino de grupo igual o superior al Grupo D.

Esta circunstancia habrá de documentarse en el periodo máximo de cinco días hábiles.

DECIMO. Penalizaciones.

1. No disponibilidad injustificada ante una oferta de contrato de trabajo. Será penalizada con tiempo de exclusión de la lista correspondiente. Así:
 - No disponible por primera vez, no será objeto de sanción.
 - Segunda no disponibilidad, exclusión de tres meses.
 - Tercera no disponibilidad, exclusión definitiva.

Estas penalizaciones serán comunicadas por escrito al domicilio del trabajador.

2. Renuncia o no aceptación de un contrato, sin tener otro en vigor, cuando no hay causa justificada. A esta circunstancia seguirá la exclusión de la lista correspondiente.
3. Cuando se hubiera declinado la aceptación de una oferta de “contrato largo” o “contrato de un año” por parte de un trabajador con “contrato corto” en vigor, no se le volverán a ofrecer aquel tipo de contratos en la categoría correspondiente. La ausencia de la comunicación por fax o de la firma de no aceptación impedirá que se le volviera a ofrecer este tipo de contratos en cualquier categoría salvo justificación por causas de conciliación familiar.

UNDECIMO. Los contratos de trabajo derivados de la lista de sustituciones aquí reguladas se extinguirán en virtud de cada uno de los supuestos contemplados por cualquiera de estas causas:

- Incorporación del titular por alguno de los sistemas de provisión previstos reglamentariamente.



UGT

Universidad
de Granada

- Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto.
- Vencimiento de la fecha contemplada en el contrato.
- Reincorporación del trabajador/a sustituido.
- Renuncia voluntaria.
- Cuando la plaza sea amortizada por procedimientos establecidos de forma reglamentaria.
- Cualquier otra que pudiera establecer la legislación aplicable a los contratos de duración determinada.

DUODECIMO. Este acuerdo podrá ser modificado previo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

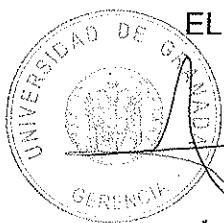
La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario para tomar decisiones puntuales en las interpretaciones del presente acuerdo.

ÁMBITO TEMPORAL. El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el tablón de Anuncios Servicio de Personal.

CLAUSULA DEROGATORIA. El presente Acuerdo deroga y sustituye a los anteriores.

Y no siendo otro el objeto del presente, lo firman en prueba de conformidad.

EL GERENTE



Andrés Navarro Galera

LA PRESIDENTA DEL
COMITÉ DE EMPRESA

EL DELEGADO DE PERSONAL
DEL CAMPUS DE CEUTA

EL DELEGADO DE PERSONAL
DEL CAMPUS DE MELILLA