

* * *

Acuerdo de Consejo de Gobierno de 31 de mayo de 2023, por el que se aprueba el *Reglamento UCA/CG04/2023, de 31 de mayo de 2023, por el que se modifica el Reglamento UCA/CG06/2017, de 18 de diciembre, de Selección, Contratación y Nombramiento del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz.*

A propuesta de Gerencia, el Consejo de Gobierno, en su sesión ordinaria de 31 de mayo de 2023, en el punto 12.º del Orden del día, aprobó por mayoría el *Reglamento UCA/CG04/2023, de 31 de mayo de 2023, por el que se modifica el Reglamento UCA/CG06/2017, de 18 de diciembre, de Selección, Contratación y Nombramiento del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz*, en los siguientes términos:

PREÁMBULO.

Tras la publicación del Reglamento UCA/CG06/2017, de 18 de diciembre de 2017, de selección, contratación y nombramiento del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Cádiz, y transcurridos cinco años de aplicación del mismo, la experiencia de este tiempo, así como las distintas circunstancias existentes para una óptima gestión de las bolsas de trabajo de las distintas escalas y categorías, así como de los recursos humanos de la Universidad, modificar el mismo para adaptarlo a la situación actual.

En este sentido, y tras la reunión de la mesa de negociación de temas comunes del PAS de la UCA el pasado 20 de enero de 2023, en la que se trataron los aspectos a modificar, se realiza la presente propuesta.

Artículo único. Modificación del Reglamento UCA/CG06/2017, de 18 de diciembre de 2017, de selección, contratación y nombramiento del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, en los términos que se recogen en los apartados siguientes:

- ✓ Se modifica el apartado 1 del artículo 27, añadiendo los siguientes párrafos a continuación del primero, en los siguientes términos:
“La inclusión en la convocatoria de la creación de una bolsa de trabajo, se determinará previamente a cada convocatoria, previo informe de los representantes del personal. Para ello, se tendrá en cuenta que el número de integrantes disponibles en la bolsa de dicha categoría o escala en el momento de la convocatoria se prevea suficiente
-

para cubrir las necesidades de la Universidad. En caso de que el número no se considere suficiente, la convocatoria conllevará la creación de una bolsa de trabajo.

En caso de que la convocatoria de una escala o categoría no conlleve la creación de bolsa en base a lo indicado en el párrafo anterior, la siguiente convocatoria la incluirá independientemente del número de integrantes disponibles”.

- ✓ Se modifica el apartado 1 del artículo 28, añadiendo los siguientes párrafos a continuación del primero, en los siguientes términos:

“No obstante, el personal integrante de una bolsa de trabajo, que no supere los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma a continuación de los nuevos integrantes, siempre que concurra al proceso selectivo, y:

a) En el caso de que la convocatoria prevea sólo dos ejercicios y obtenga una puntuación en el primer ejercicio igual o mayor de 3 puntos (sobre 10).

b) En el caso de que la convocatoria prevea más de dos ejercicios, supere el primer ejercicio y obtenga una puntuación en el segundo ejercicio igual o mayor de 3 puntos (sobre 10)”.

- ✓ Se añade un apartado 3 en el artículo 29, con la siguiente redacción:

“3. Para formar parte de las bolsas de trabajo será necesario haber superado al menos la mitad de los ejercicios de la fase de oposición.

No obstante, el personal integrante de una bolsa de trabajo, que no supere los ejercicios necesarios para formar parte de la nueva bolsa, podrán permanecer en la misma a continuación de los nuevos integrantes, siempre que concurra al proceso selectivo y obtenga una puntuación en el primer ejercicio igual o mayor de 3 puntos (sobre 10)”.

- ✓ Se da una nueva redacción al artículo 30, en los siguientes términos:

“1. Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia mínima de 3 años y máxima de 5 años desde su creación como consecuencia de los distintos procesos selectivos que se celebren conforme a lo indicado en el apartado 1 del artículo 27 de este Reglamento. En caso de convocatoria con creación de bolsa antes de los 3 años, por no contar con integrantes disponibles, los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente.

2. El personal integrante de una bolsa de trabajo, que haya superado la vigencia, y que se encuentre ocupando un puesto de trabajo con carácter temporal, continuará en el puesto de trabajo con independencia de su incorporación o no en la nueva bolsa, siempre que dicho puesto no sea ocupado por un funcionario de carrera o personal laboral fijo y con la duración máxima que le sea de aplicación de acuerdo con la normativa aplicable.

A los integrantes disponibles de una bolsa de trabajo que haya superado la vigencia se le ofertarán los nombramientos o contratos que surjan hasta tanto no tenga efectividad la nueva bolsa de trabajo que deje sin vigencia la anterior”.

- ✓ Se suprime la Disposición Transitoria Cuarta.

- ✓ Se incorpora una nueva Disposición Transitoria Cuarta, en los siguientes términos:
-

“Lo recogido en el apartado A) FASE DE CONCURSO, punto 1.c) relativo a la Experiencia profesional, del baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, será de aplicación, salvo en convocatorias puntuales en las que, debido al elevado número de años de servicios prestados en la Universidad del personal integrante de la correspondiente bolsa de trabajo, se podrá elevar dicha horquilla hasta los 15 años, como máximo”.

- ✓ Se incorpora una nueva Disposición Transitoria Cuarta bis, en los siguientes términos:

“La vigencia mínima indicada en el artículo 30.1 se aplicará a las actuales bolsas de trabajo en función de la fecha de inicio de las mismas, de manera que, si la fecha de inicio de éstas es menor a 3 años, la primera convocatoria que se realice, antes de dichos 3 años de vigencia mínima desde su creación, supondrá que los integrantes de la nueva bolsa se incluirán a continuación de la existente”.

- ✓ Se modifica el baremo general para la provisión de plazas vacantes en la plantilla del personal laboral, mediante el sistema de turno libre, y más concretamente el apartado A) FASE DE CONCURSO, en lo que se refiere al punto 1.c) relativo a la Experiencia profesional y el punto 2.a) referente a la Antigüedad, en los siguientes términos:

- Punto 1. Experiencia Profesional, apartado c):

“c. El período máximo que se podrá valorar estará comprendido, con carácter general, en la horquilla de 5 a 7 años inmediatamente anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes”.

- Punto 2. Antigüedad, apartado a):

“a. El período máximo que se podrá valorar de servicios prestados en cualquier Administración Pública estará comprendido, con carácter general, en una horquilla de 5 a 7 años”.

* * *
