



ACTA DE ACUERDOS ENTRE LA GERENCIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL, POR EL QUE SE FIJAN CRITERIOS OBJETIVOS PARA DETERMINAR LA REMOCIÓN EN LOS DESEMPEÑOS TEMPORALES DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES CUANDO SE CUBRAN POR LOS PROCEDIMIENTOS REGLAMENTARIOS PREVISTOS EN EL CONVENIO COLECTIVO

El II Convenio Colectivo para el personal de administración y servicios laboral de las Universidades Públicas Canarias, en su artículo 29.1º.f), establece que la persona que haya sido designada para desempeñar temporalmente un puesto de trabajo permanecerá en el mismo, entre otras circunstancias, hasta que se cubra por los procedimientos reglamentarios previstos en el Convenio. Dichos procedimientos vienen recogidos en el artículo 23 del Convenio.

En los supuestos en los que el puesto de trabajo concreto no pueda ser determinado, por existir varios trabajadores susceptibles de ser removidos por esta circunstancia, se hace preciso articular un procedimiento que permita concretar, en base a criterios objetivos, el trabajador que debe ser objeto de remoción.

Tales supuestos se circunscriben a los procedimientos de concurso-oposición restringido y concurso-oposición libre, en ambos casos cuando sean varios los puestos ofertados y en número superior al de los aspirantes seleccionados. Igualmente se puede presentar esta eventualidad en los procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, movilidad por razones de salud o de rehabilitación y reingreso provisional.

En consecuencia, la Gerencia de la ULPGC y el Comité de Empresa del PAS Laboral, en reunión celebrada en el día de la fecha, adoptaron los siguientes acuerdos:

En los supuestos en los que deban ser removidos trabajadores en desempeños temporales de puestos de trabajo vacantes, cuando se cubran por los procedimientos reglamentarios previstos en el convenio colectivo y el puesto de trabajo concreto no pueda ser determinado, por existir varios trabajadores susceptibles de tal remoción, la concreción se realizará conforme a los siguientes criterios objetivos:

A. Cuando se trate de procedimientos de provisión mediante concurso-oposición restringido o concurso-oposición libre, se estará a lo que se establezca en las bases de la convocatoria o en los criterios específicos que se fijen para la ejecución del concurso-oposición respectivo.

B. Cuando se trate de procedimientos de provisión mediante movilidad por razón de violencia de género, movilidad por razones de salud o de



rehabilitación o reingreso provisional, se seguirá el siguiente orden de preferencia para la remoción:

- 1º. En primer lugar será removido quien no haya accedido al desempeño temporal por procedimientos sujetos a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, que deben inspirar este procedimiento de provisión temporal de puestos de trabajo tal y como establece el artículo 29.1º.b) del convenio.
- 2º. En segundo lugar, en caso de que existieran varios trabajadores en las mismas circunstancias, se atenderá a la fecha de la asignación del desempeño temporal, siendo removidos primero los que menor tiempo lleven desempeñando temporalmente el puesto objeto de remoción.
- 3º. De persistir la necesidad de concreción, por continuar existiendo varios trabajadores en las mismas circunstancias, se realizará por sorteo.

Las Palmas de Gran Canaria, a 25 de marzo de 2014.

POR LA GERENCIA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA