

## PUNT 2

### **MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT DE SELECCIÓ DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.**

#### **Punt únic: Afegir un segon paràgraf a la disposició addicional quarta del Reglament de Selecció del Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de València amb aquest contingut:**

*“Quan en una mateixa escala o categoria i, en el seu cas, perfil, s'hagen convocat places tant pel sistema de concurs-oposició, com pel sistema de concurs, l'elecció de destí correspondrà en primer lloc a les persones que hagen obtingut plaça en el concurs-oposició, per ordre de puntuació i en segon lloc les persones que hagen obtingut plaça mitjançant concurs”*

Quedant redactada de la següent forma:

#### **Disposició addicional quarta. Convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga duració.**

Segons el que es disposa en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, la Universitat de València convocarà, amb caràcter excepcional i d'acord amb el que es preveu en l'article 61.6 i 7 del TREBEP, pel sistema de concurs o concurs-oposició aquelles places que, no estant ja convocades, i reunint els requisits de temporalitat establits en la Llei, formen part de l'oferta d'Ocupació Pública extraordinària de l'any 2022. Aquests processos, que es realitzaran per una sola vegada, seran objecte de negociació específica, respectant-se en tot cas, els terminis establits en aquesta norma.

Quan en una mateixa escala o categoria i, en el seu cas, perfil, s'hagen convocat places tant pel sistema de concurs-oposició, com pel sistema de concurs, l'elecció de destí correspondrà en primer lloc a les persones que hagen obtingut plaça en el concurs-oposició, per ordre de puntuació i en segon lloc les persones que hagen obtingut plaça mitjançant concurs.

## **REGLAMENT DE CREACIÓ I GESTIÓ DE BORSES DE TREBALL DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

En el marc normatiu per a la selecció de personal per a ocupar llocs de treball amb caràcter temporal ha vingut determinat a la Universitat de València, per la «Normativa sobre funcionament de les borses de treball de les diverses escales i categories professionals del PAS», un acord de l'any 2007 que ha experimentat una desena de reformes parcials, tant per motius d'oportunitat com per la necessitat d'adaptar-se a l'evolució de normes de funció pública de caràcter estatal o autonòmic.

Aquesta acumulació de reformes havia fet que se'n ressentira la coherència tècnica, la qual cosa aconsellava substituir-la per un reglament amb una nova redacció més sistemàtica.

També s'ha aprofitat aquesta norma per a atendre dues qüestions fonamentals: des del punt de vista de la gestió s'ha produït una simplificació evident dels estats en els quals es poden trobar les persones integrants de les borses; així mateix, se suprimeix la necessitat d'acreditar diferents situacions per a aquestes persones, amb la qual cosa es confia alleujar de manera important els tràmits administratius i simplificar i guanyar agilitat en la gestió. D'altra banda, amb caràcter substantiu, s'atén una antiga reivindicació: que la superació d'exercicis en les convocatòries de promoció interna permeten accedir a les borses de treball al personal que ja és funcionari de carrera d'altres escales de grup de classificació inferior.

### **Article 1. Àmbit de aplicació**

Aquest reglament regula la creació, ampliació i extinció de les borses de treball del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat de València, amb càrrec al capítol I dels seus pressupostos, tant de personal funcionari com laboral, atenent a les diferents escales i categories professionals.

Les borses de treball serveixen per a seleccionar el personal que haja de ser nomenat com a personal funcionari interí en qualsevol de les circumstàncies recollides en l'article 10.1 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. També serveixen per a contractar personal laboral de caràcter temporal.

## **Capítol I.- Formació de les borses de treball**

### **Article 2. Procediment ordinari de formació de les borses de treball**

1. El procediment ordinari de creació de la borsa de treball corresponent a una escala o categoria professional, amb els seus perfils, si convé, s'inicia a partir de la resolució dels procediments selectius, per torn lliure, corresponents a cadascuna d'elles. Les persones que han d'integrar la borsa s'ordenen de la forma següent:

a) En primer lloc, s'hi incloen totes les persones que no hagen obtingut plaça en el procediment selectiu i hagen aprovat tots els exercicis per ordre de puntuació, incloent-hi la fase de mèrits.

b) En un segon bloc s'hi integren les persones que hagen aprovat tots els exercicis de la convocatòria de promoció interna corresponent a la mateixa oferta d'ocupació pública de l'apartat anterior i no hagen obtingut plaça, per ordre de puntuació, incloent-hi la fase de mèrits.

c) En un tercer bloc s'hi inclouen les persones que no figuren en els anteriors, i que hagen superat, almenys, un exercici de les proves selectives per torn lliure.

Per a l'ordenació es sumarà la puntuació obtinguda en la fase d'oposició, corresponent tan sols als exercicis aprovats, que tindrà un valor del 60%, a la qual se li sumarà una puntuació per serveis prestats a la Universitat de València en la mateixa escala o categoria convocada, per un valor del 40% de la puntuació total, computant el temps per mesos complets i fins a un màxim de nou anys, de conformitat amb la fórmula següent:

$$\text{Puntuació total} = n \cdot (60/N) + 0,37038 \cdot m$$

n= nota obtinguda per la persona opositora.

N= nota màxima que es pot obtindre en els exercicis de la fase d'oposició, exceptuant l'últim.

m= mesos treballats en la mateixa escala o categoria, fins a la data de publicació de la llista d'aprovats en el DOGV.

d) Únicament en el cas de les borses de personal funcionari d'escales del grup A s'afegirà un quart bloc en el qual s'integraran les persones que hagen aprovat únicament el primer exercici de la convocatòria de promoció interna corresponent a la mateixa oferta d'ocupació pública de l'apartat anterior, per ordre de puntuació.

Els empats es resolen per ordre alfabètic, a partir de la lletra que es determine per sorteig.

2. Una vegada creada amb aquest criteri, la borsa de treball es publicarà, amb caràcter provisional, en el tauler oficial d'anuncis de la Universitat de València i, complementàriament en la pàgina web del Servei de Recursos Humans-PAS i s'obrirà un termini d'un mes per a la presentació de reclamacions. Una vegada resoltes les reclamacions que eventualment puguen presentar-se, es publicarà la borsa definitiva pels mateixos mitjans. Durant el període de publicació provisional, les persones interessades també podran al·legar nivells de coneixements d'idiomes o altres requisits específics de llocs corresponents a l'escala o categoria a la qual corresponga la borsa, per incloure'ls-hi a l'efecte del que es preveu en l'article 5.3 d'aquest Reglament.

3. Durant el període de vigència de la borsa, les persones que la integren poden comunicar l'adquisició de certificats de nivell d'idiomes o altres requisits específics, en els mateixos termes i als mateixos efectes establerts en l'apartat anterior.

4. La publicació de la borsa, amb caràcter provisional, suposa l'extinció de la borsa anterior corresponent a la mateixa escala, categoria professional i, si escau, perfil.

### **Article 3. Procediment extraordinari d'ampliació o formació de borses de treball**

1. Quan s'haja esgotat una borsa de treball o previsiblement es pugui esgotar abans de la formació d'una nova pel procediment ordinari i, també, quan es procedisca a la creació d'una nova escala, categoria professional o perfil del qual no existisca borsa creada prèviament i siga necessari seleccionar provisionalment personal, s'ha de recórrer a l'ampliació o creació d'una borsa pel procediment extraordinari que es regula en aquest article.

2. Aquest procediment s'ha d'articular a través d'un procediment de concurrència competitiva mitjançant convocatòria, publicada en el DOGV, en la qual les persones interessades podran participar mitjançant una sol·licitud presentada per mitjans electrònics, dins d'un termini de deu dies.

3. La convocatòria ha d'incloure una prova objectiva sobre els coneixements i competències que s'adequen a l'escala, categoria professional i, en el seu cas perfil corresponent.

4. L'òrgan tècnic de selecció està compost per cinc membres i els seus corresponents suplents, nomenats pel rector o la rectora. Les normes de composició i funcionament són les mateixes que les contemplades en el Reglament de selecció del personal d'administració i serveis (ACGUV 11/2021) par als processos selectius ordinaris, amb l'excepció que el cinqué vocal i el seu corresponent suplent no hauran de ser nomenats necessàriament entre personal que preste serveis en altres administracions públiques.

5. Per raons d'eficiència, quan una borsa de treball d'una escala o categoria laboral i, en el seu cas, perfil, estiga esgotada i, al mateix temps, estiga convocat el procés selectiu de torn lliure corresponent, no es convocarà un procés d'ampliació de borsa tal com es regula en els apartats precedents d'aquest article, sinó que, en el moment en el qual hi haja una llista de persones aprovades del primer exercici, s'inclouran en la borsa aquestes persones, de la manera següent:

- a) Les que ja estigueren en la borsa es mantindran en la posició en la qual ja estaven.
- b) Les que no estigueren en la borsa s'incorporaran al final d'aquesta, per l'ordre de la nota que tinguen en l'examen. Els empats s'han de resoldre per ordre alfabètic des de la lletra que es determine per sorteig.

## **Capítol II. Gestió i funcionament de les borses de treball**

### **Article 4. Estat de les persones en la borsa**

1. Una vegada formada la borsa, les persones en formen part poden aparéixer en diferents estats:

a) Disponible, que és l'estat per defecte de les persones en borsa de treball i suposa que poden ser nomenades per a qualsevol oferta d'ocupació temporal.

b) No disponible, que suposa que no es faran crides per a la seua ocupació, amb excepció de la cobertura de llocs vacants sense reserva. Les persones de la borsa poden estar en la situació de no disponible per sol·licitud i interès particular, a conseqüència d'haver rebutjat una oferta de treball, no contestar a les ofertes o haver renunciat a un lloc de treball de l'escala o categoria corresponent.

c) Treballant en l'escala o categoria i, si escau, perfil corresponent a la borsa, ja siga nomenada com a interina, en qualsevol de les circumstàncies recollides en l'article 10.1 de l'EBEP: vacant, substitució, excés de tasques o programa o amb contracte laboral temporal. Tampoc es faran crides a aquest personal, excepte per a cobrir llocs de treball vacants sempre que no estiguen ja ocupant-ne un amb aquestes característiques.

2. Les persones en situació de «no disponible» romandran així mentre no sol·liciten el seu pas a «disponible» una vegada transcorregut un termini mínim de tres mesos. Transcorregut el termini, una vegada sol·licitat el pas a «disponible» a través dels mitjans electrònics que s'habiliten, el canvi d'estat en borsa haurà de ser efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir del de la data de la sol·licitud.

3. Com a excepció a la regla general, el rebuig a ofertes de treball no suposa el pas a la situació de «no disponible» en els supòsits següents:

- a) Quan l'oferta es faça efectiva durant el període de publicació provisional de la borsa de treball.
- b) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc de treball en torn de vesprada i la persona interessada acredite que és progenitora d'un fill o filla menor de tres anys o dos fills menors de dotze, o família monoparental amb un fill o filla menor de dotze anys; o té un familiar de primer grau al seu càrrec que tinga reconeixement de dependència per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana.
- c) Quan la persona tinga, de manera acreditada, la condició de víctima de violència de gènere.
- d) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc de treball al Campus d'Ontinyent.
- e) Quan l'oferta de treball siga per a l'acompliment d'un lloc de treball a jornada parcial.

4. La renúncia a un lloc de treball tampoc suposa el pas a «no disponible» en la borsa de treball, quan siga a conseqüència de la presa de possessió com a funcionari de carrera en una altra escala diferent a la de la borsa.

5. No obstant això el que s'estableix en l'apartat 2 d'aquest article és que la situació de «no disponible» no està subjecta al termini mínim de tres mesos i es pot produir el pas a «disponible» sense cap període de carència, quan l'oferta de treball no arribe a terme, una vegada desaparega la causa que ho va impedir i en els supòsits següents:

- a) Que la persona es trobe en situació acreditada d'incapacitat temporal.
- b) Que la persona es trobe en una situació que l'habilite per a gaudir d'un permís per risc en l'embaràs, maternitat, progenitor diferent de la mare biològica, per naixement, adopció o acolliment, o permís substitutiu de la lactància.

## **Article 5. Procediment de crida a les borses de treball**

1. Les persones integrants de les borses de treball tenen l'obligació de comunicar l'actualització de les seues dades de contacte: telèfon mòbil, correu electrònic, adreça postal completa i, si convé, telèfon fix.

2. Les crides a les persones integrants de les borses de treball es realitzen per qualsevol mitjà telefònic o telemàtic que permeta deixar constància de la crida. També es pot utilitzar l'enviament de missatges SMS en la comunicació d'ofertes de treball. En tot cas, el temps d'espera en la resposta a les crides serà fins a les 12 hores de l'endemà de la crida.

3. El procediment de crida serà diferent en funció de la circumstància que done lloc a la interinitat:

a) Vacants sense reserva legal: la crida s'efectua per estricta ordre de borsa i es cridara a totes les persones, amb independència que es troben en estat «disponible», «no disponible» o estiguen ja treballant com a interins de l'escala o categoria a la qual corresponga la borsa, llevat que ja estiguen nomenades com a interines de vacant.

b) Interins de substitució, excés de tasques o programes: la crida s'efectua seguint l'ordre de borsa a les persones que es troben en la situació de «disponible». No obstant això, la regla general, en els casos de substitució o excés de tasques, amb una durada presumible no superior als nou mesos, les diferents unitats administratives poden sol·licitar que es reclame a persones que es troben en situació de «disponible» i hagen treballat prèviament en el mateix servei, centre o unitat, almenys tres mesos en els últims dos anys. Tenen aquesta consideració les substitucions per malaltia. En tot cas, la prolongació d'aquestes situacions més enllà dels nou mesos no suposa la revocació dels nomenaments d'interinitat.

4. Sense perjudici del que s'estableix en els apartats anteriors, quan el lloc de treball per al qual es fa la crida tinga algun requisit específic (nivell idiomes, titulació concreta) se seguirà l'ordre de la borsa únicament entre les persones que tinguen el requisit del qual es tracte.

5. Quan l'oferta d'ocupació consistisca en un contracte de substitució per a cobrir la jubilació parcial de personal laboral, l'oferta haurà de realitzar-se entre persones parades i inscrites en les oficines del servei d'ocupació.

#### **Article 6. Crides a borses de treball afins**

Quan no hi haja persones disponibles en una borsa de treball, es podran fer crides en borses de treball d'escala o categories afins per a cobrir situacions de substitució o excés de tasques. Les renúncies a aquestes ofertes no suposaran cap canvi de situació en la borsa.

Caldrà informar a la Comissió de Seguiment prevista en l'article 9 d'aquest Reglament sobre les crides efectuades en borses en aplicació d'aquest article i, si escau, podrà elaborar un catàleg de borses afins.

#### **Article 7. Exclusió de les borses de treball**

És causa d'exclusió definitiva de la borsa de treball:

- a) La renúncia expressa de la persona interessada.
- b) La pèrdua dels requisits per a accedir a la condició de funcionari o empleat públic de l'escala o categoria a la qual corresponga la borsa de treball.

#### **Article 8. Publicació**

Les borses de treball es faran públiques en el tauler oficial d'anuncis de la Universitat de València i, complementàriament, també en la web del Servei de Recursos Humans-PAS, tant la seua configuració provisional com la definitiva.

Amb caràcter periòdic es publicaran actualitzacions de les borses en vigor, preferentment per períodes no superiors a quatre mesos.

## **Capítol III Comissió de Seguiment del Reglament de borses**

### **Article 9. Comissió de Seguiment**

Es constituirà una Comissió de Seguiment d'aquest Reglament amb la finalitat d'examinar la interpretació de les seues normes i proposar modificacions o millores. Aquesta comissió estarà integrada per les seccions sindicals amb presència en la Mesa Negociadora de la Universitat de València i per la Gerència.

La Comissió es reunirà, almenys, una vegada a l'any i quan ho sol·licite una de les parts. De les reunions s'estendrà acta d'acords.

### **Disposició addicional**

Amb caràcter singular es constituïran borses de treball de l'escala tècnica bàsica d'investigació (Grup C, Subgrup C1, perfil C2) i de l'escala tècnica mitjana d'investigació (Grup A, Subgrup A2, perfil B2) per a cobrir específicament llocs de treball que requerisquen la titulació exigida per la normativa vigent en matèria de normes bàsiques aplicables a la protecció dels animals utilitzats en experimentació i altres fins científics, amb inclusió de la docència. La finalitat d'aquestes borses específiques és atendre ofertes d'ús dels estabularis del Servei Central de Suport a la Investigació Experimental (SCSIE), Unitat Central d'Investigació de Medicina (UCIM) i estabulari de la Facultat de Psicologia.

### **Disposició transitòria primera**

D'acord amb la disposició addicional quarta de la Llei 20/2021, les persones candidates que no hagen superat els processos selectius extraordinaris contemplats en l'esmentada Llei i obtinguen la puntuació mínima establerta en la convocatòria, s'afegiran al final de la borsa preexistent que corresponga, d'acord amb la puntuació obtinguda, sempre que no figuren ja en la mateixa en una posició millor. Quan en una mateixa escala o categoria i perfil, si es dona el cas, s'hagen convocat llocs de treball tant pel sistema de concurs oposició com pel sistema de concurs, la borsa s'ampliarà segons l'ordre, en primer lloc, dels resultats de la convocatòria del concurs oposició i, en un següent bloc, s'afegiran per ordre de puntuació les persones provinents del concurs, que no figuren en el bloc anterior.

### **Disposició transitòria segona**

Quan entre en vigor aquest reglament, es publicaran totes les borses de treball vigent amb les situacions actualitzades d'acord amb aquesta norma. A aquest efecte, totes les persones que en aquell moment es troben en situació de «disponible», «suspensió temporal», «no disponibles» o «pendent de justificació», passaran a la situació de «disponible».

**Disposició derogatòria**

Aquest Reglament deroga la Normativa sobre funcionament de les borses de treball de les diverses escales i categories professionals del PAS (ACGUV 211/2007)

**Disposició final.**

Aquest Reglament entrarà en vigor l'1 d'octubre de 2023.