



## **CRITERIOS PARA LA PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA PLANTILLA DE PTGAS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.**

La incidencia que las limitaciones a la tasa de reposición de efectivos en la plantilla del PTGAS vienen imponiendo a la Universitat de València, desde hace ya más de una década, han obligado a que, pese a que la UV ha mantenido un ritmo constante en la convocatoria de pruebas selectivas y la tasa de interinidad en sentido estricto se ha mantenido en porcentajes razonables, se hayan multiplicado la adscripción de personas a plazas de manera provisional como única alternativa a la no provisión.

De esta manera han proliferado las comisiones de servicio y las mejoras de empleo en un número que resultaría excesivo en un escenario de normalidad en la gestión de personal, sin las dificultades planteadas por la tasa de reposición.

Si bien es cierto que la UV aún no ha superado las limitaciones de la tasa de reposición y aún está lejos de un escenario de normalidad, no deja de ser apreciable que la situación actual es mejor que la de años anteriores y va normalizándose paulatinamente en la medida en que se permite una reposición por encima del 100 % de las bajas del ejercicio anterior. No obstante, se observa en algunos casos, especialmente en el caso de plazas clasificadas en los grupos más altos, que se propone por parte de muchos responsables administrativos, aun disponiendo de tasa de reposición, que determinadas vacantes se cubran con mejoras de empleo. Esta circunstancia genera un espejismo de carrera administrativa vertical y de expectativas de permanencia, con lo que no deja de ser un modo de provisión temporal de un puesto de trabajo. Esta praxis ha sido una consecuencia de los años más severos en la reposición de efectivos, pero con la progresiva normalización que se ha referido, parece el momento de empezar a revisar estos criterios de provisión temporal de plazas.

Se ha de tener en cuenta a este respecto, que el nuevo reglamento de bolsas de trabajo ha supuesto la incorporación a las bolsas de trabajo de los funcionarios que superen pruebas en los procesos de promoción interna, lo que también permite al colectivo de los funcionarios de carrera aspirar a ocupar provisionalmente plazas de escalas superiores de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

En atención a todo lo expuesto se establecen los siguientes criterios a la hora de determinar el sistema de provisión de las plazas vacantes que se produzcan:

**Primero.** - La regla general para cubrir una plaza vacante sin reserva, de carácter básico, será el recurso a la bolsa de empleo correspondiente a la escala de la que se trate para el nombramiento de funcionario interino, siempre que la tasa de reposición de efectivos lo permita y no esté agotada. Si la persona a la que corresponde el nombramiento por el llamamiento a la bolsa ya fuera funcionaria de carrera de la escala inmediatamente



inferior del mismo sector e itinerario profesional, se procederá a un nombramiento por mejora de empleo en lugar de nombramiento como funcionario interino, de forma que a la persona trabajadora se le reserve el puesto de trabajo de la que es titular.

Si la tasa de reposición está agotada, la plaza se proveerá por comisión de servicios o mejora de empleo, en este segundo caso, de acuerdo con los criterios especificados en el anexo.

**Segundo.** - Las plazas de carácter básico, cuya persona titular deba ser sustituida, se ofertarán a la bolsa de empleo como regla general para su provisión con las reglas especificadas en el apartado primero.

No obstante, si la sustitución se estima de una duración inferior a los nueve meses y por razones organizativas, debidamente justificadas, se podrá recurrir excepcionalmente a la comisión de servicios o a la mejora de empleo con los criterios especificados en el anexo.

En todo caso, si la plaza a cubrir trae dependencia de una convocatoria, hasta la publicación de la misma se entenderá su cobertura como de larga duración.

**Tercero.** - Las plazas singulares de jefatura de cada escala que tengan que ser objeto de provisión temporal, se cubrirán preferentemente por comisión de servicios.

Queda derogado en su totalidad el Acuerdo de condiciones de trabajo aprobado por ACGUV 54/2004, excepto en aquello previsto respecto a los nombramientos provisionales por mejora de empleo y que se reproduce a continuación como anexo I.



## ANEXO I

### CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO REGULADOR DE LOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES POR MEJORA DE EMPLEO.

El nombramiento provisional por mejora de empleo es un sistema de provisión temporal de un puesto de trabajo que se dará, si procede, en los casos previstos en el artículo 122 de la ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

#### 1) PROCEDIMIENTO.

- La mejora de empleo se producirá entre funcionarias y funcionarios del mismo sector de administración y pertenecientes a la escala y grupo inmediatamente inferior al puesto de trabajo a cubrir, adscritos a la misma unidad funcional o unidades afines.
- Se considerarán unidades afines las que se señalan en el cuadro que se acompaña como anexo II a este documento.
- En caso de vacantes o vacantes con reserva legal, también se podrá nombrar en mejora de empleo a funcionarias y funcionarios del mismo sector de administración y pertenecientes a la escala y grupo inmediatamente inferior al puesto de trabajo a cubrir, que figuran en la bolsa de trabajo de la escala a la que pertenece el mencionado puesto, de acuerdo con el orden de la bolsa.
- En este último caso el llamamiento de la bolsa se efectuará con independencia de que el estado sea disponible o de suspensión de llamada. La renuncia de las personas al nombramiento en mejora de empleo no comportará ninguna consecuencia.

La propuesta de nombramiento por mejora de empleo la realizará la/el responsable de la unidad funcional en la cual se encuentre la vacante, teniendo en cuenta que, si hay funcionarias o funcionarios en la unidad funcional o afines que hayan participado en procesos selectivos para cubrir puestos de la misma escala y grupo de la vacante, y que hayan superado al menos uno de los ejercicios de las pruebas sin haber obtenido plaza, estos tendrán preferencia para el nombramiento de mejora de empleo.

De los nombramientos provisionales por mejora de empleo se dará cuenta a la Junta de Personal o al Comité de Empresa según corresponda.



## **2) CONDICIONES GENERALES DE LAS PERSONAS ASPIRANTES A LOS NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES POR MEJORA DE EMPLEO.**

- Estar en posesión de la titulación académica exigida para la provisión definitiva del puesto de trabajo y otros requisitos previstos en la RLT para la provisión definitiva del puesto.
- Estar en situación administrativa de servicio activo, excedencia forzosa, expectativa de destino o excedencia por cuidado de familiares.
- Pertenecer al grupo de titulación inmediatamente inferior y del mismo sector de administración que el puesto de trabajo a cubrir.

Si el puesto de trabajo a cubrir es del grupo C, las condiciones de titulación serán las mismas para la provisión definitiva.

Al personal que sea nombrado para cubrir un puesto de trabajo por mejora de empleo, se le reservará, durante el tiempo de permanencia en esta situación, el puesto de trabajo del cual sea titular, considerándolo a todos los efectos como en servicio activo en el grupo de titulación al cual pertenecen realmente.

El personal funcionario, mientras esté ocupando un lugar por nombramiento provisional por mejora de empleo, cobrará las retribuciones básicas y complementarias del puesto de trabajo que desarrolla temporalmente, sin que esta situación pueda considerarse a efectos de consolidación de grado personal.



## ANEXO II

### PROPUESTA DE AFINIDAD

	DEPARTAMENTOS	CENTROS	SERVICIOS CENTRALES	SERVICIOS GENERALES
1 <sup>er</sup>	Personal del propio Departamento.	Personal del Centro	Personal del Servicio	Personal del Servicio
2 <sup>on</sup>	Personal de Departamentos del Centro.	Personal de Departamentos del Centro.	Personal de otros Servicios Centrales	Personal de otros Servicios Generales e Institutos.
3 <sup>er</sup>	Personal del Centro	Personal de otros Centros o Unidades de Campus	Personal de Servicios Generales e Institutos	Personal de Servicios Centrales

### PROPUESTA DE AFINDAD DEL SERVEI DE BIBLIOTEQUES I DOCUMENTACIÓ (SBD)

1 <sup>er</sup>	Personal de la Biblioteca, Archivo o Servicios Centrales que corresponda.
2 <sup>on</sup>	Personal de les Biblioteques Generales, Biblioteques de Àrea, Biblioteques temàtiques o Archivos según corresponda
3 <sup>er</sup>	Personal de todo el Servei de Biblioteques i Documentació.

(\*) El personal de administración general del Servei de Biblioteques i Documentació tendrá la consideración de “Servicio General” a efectos de afinidad.