



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

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-lo 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 i subescala, si escau, o categoria professional, està vinculada a 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 inclouen per ordre de puntuació, totes les persones que no hagen obtingut plaça en el procediment selectiu i hagen aprovat tots els exercicis, incloent-hi la fase de mèrits.



b) En un segon bloc s'hi integren, per ordre de puntuació, 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, incloent-hi la fase de mèrits.

c) En un tercer bloc s'hi inclouen, per ordre de puntuació, 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 i subescala, si escau, o categoria professional 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 i subescala, si escau, o categoria professional, 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.

2. Un mes abans de la presa de la possessió de les persones que han superat el procés selectiu corresponent es publicarà la borsa de treball, 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-PTGAS 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, coincidint amb la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu.

Les ofertes de treball que es generen durant el període de publicació provisional de la borsa i que tinguen una data d'incorporació igual o posterior a la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu s'oferiran a les persones integrants de la nova borsa. Aquesta entrarà en vigor amb caràcter definitiu en la mateixa data de la presa de possessió esmentada.

La borsa preexistent quedarà extingida en el moment de la presa de possessió de les persones que hagen superat el procés selectiu.

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 i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa, per incloure'ls-hi a l'efecte del que es



preveu en l'article 5.4 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. Les borses de treball s'extingiran als tres anys de la seua constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seua renovació.

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

1. Quan s'haja esgotat una borsa de treball o previsiblement es puga esgotar abans de la formació d'una nova pel procediment ordinari i, també, quan es procedisca a la creació d'una nova escala i subescala, si escau, o categoria professional de la qual no existisca borsa creada prèviament i siga necessari seleccionar provisionalment personal, o s'haja extingit d'acord al punt 4 de l'article 2 i al punt 6 de l'article 3, 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'adeqüen a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional corresponent. Els temaris d'aquestes convocatòries s'hauran d'ajustar als coneixements i competències corresponents.

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) per als processos selectius ordinaris, amb l'excepció que tots els membres seran designats pel rector o la rectora, excepte el quart i cinqué vocal i els seus corresponents suplents que hauran de ser sortejats entre el personal de la mateixa escala i subescala, si escau, o categoria professional objecte de la convocatòria. Tots els membres de l'òrgan tècnic de selecció podran pertànyer a la Universitat de València.

5. Per raons d'eficiència, quan una borsa de treball d'una escala i subescala, si escau, o categoria professional 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.

6. Les borses de treball resultants de procediments extraordinaris de creació s'extingiran als tres anys de la seua constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seua renovació.

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 que formen part d'aquesta poden aparèixer en diferents estats:

a) Disponible:

- És l'estat per defecte de les persones en la borsa de treball i suposa que poden ser nomenades per a qualsevol oferta d'ocupació temporal.

b) No disponible (durant un mínim de tres mesos):

- Com a conseqüència de rebutjar o no contestar a una oferta de treball per a una substitució (excepte les substitucions de persones alliberades sindicals) o per excés de tasques de l'escala i subescala corresponent, si escau, o de la categoria professional corresponent, així com per haver renunciat a un nomenament vigent d'aquestes característiques.

Aquest estat suposa que només es faran crides per a la cobertura de vacants sense reserva, execució de programes de caràcter temporal i per a substitucions de persones alliberades sindicals. Una vegada transcorregut el termini mínim de tres mesos podran instar el canvi d'estat a "disponible" a través d'una sol·licitud presentada per registre electrònic i dirigida al Servei de Recursos Humans PTGAS, gestió específica: Pasborsa. Aquest canvi es farà efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir de la data de la sol·licitud.

c) Suspès (durant un mínim de tres mesos):

- A sol·licitud de la persona interessada per interès particular.
- A conseqüència d'haver rebutjat o no contestar a ofertes de treball de places vacants sense reserva, alliberaments sindicals o execució de programes de caràcter temporal (excepte que la persona interessada tinguera un nomenament en vigor), o d'haver renunciat a un nomenament vigent d'aquestes característiques.

Aquest estat suposa que no es faran crides, en ningun cas. Una vegada transcorregut el termini mínim de tres mesos podran instar el canvi d'estat a "disponible" a través d'una sol·licitud presentada per registre electrònic i dirigida al Servei de Recursos Humans PTGAS, gestió específica: Pasborsa. Aquest canvi es farà efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir de la data de la sol·licitud.



- d) Treballant en l'escala i subescala, si escau, o categoria professional corresponent:
- No es faran noves crides al personal amb nomenaments en vigor excepte per a cobrir llocs de treball vacants sense reserva legal, execució de programes de caràcter temporal o substitucions per alliberaments sindicals, sempre que la persona no estiga ocupant ja un lloc d'aquestes característiques.
2. Com a excepció a la regla general, el rebuig a ofertes de treball no suposa el pas a la situació de "no disponible" o "suspès" 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 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 dotze anys.
 - c) Quan la persona tinga un familiar de primer grau al seu càrrec amb reconeixement de dependència per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana o informe dels Serveis Socials competents que acredite que aquest familiar de primer grau al seu càrrec és beneficiari del Servei d'Ajuda Domiciliària (SAD)
 - d) Quan la persona tinga, de manera acreditada, la condició de víctima de violència de gènere.
 - e) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc al Campus d'Ontinyent.
 - f) Quan l'oferta de treball siga per a l'acompliment d'un lloc a jornada parcial.
 - g) Quan es realitzen crides a persones de borses afins.
3. No obstant el que s'estableix en l'apartat 1 d'aquest article, la situació de "no disponible" o "suspès" no està subjecta al termini mínim de tres mesos i es podrà produir el pas a "disponible" a sol·licitud de la persona interessada, sense cap període de carència, una vegada desapareguen les causes que varen impedir el nomenament i que s'indiquen a continuació:
- 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 escau, 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 als oferiments serà fins a les 12 hores de l'endemà d'aquests i fins a les 9 hores del dilluns següent si



l'ofertament es realitza el divendres immediatament anterior.

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

a) Vacants sense reserva legal, execució de programes de caràcter temporal i substitucions de persones alliberades sindicals: la crida s'efectua per estrictes ordre de borsa i es cridarà a totes les persones en estat de "disponible", "no disponible" i a aquelles persones que estiguen ja "treballant", com a interines de l'escala i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa, en nomenaments per excés de tasques o substitucions (diferents a substitucions de persones alliberades sindicals).

b) Excés de tasques o interins de substitució (excepte substitucions per alliberaments sindicals): les crides es realitzen seguint l'ordre de la borsa entre les persones que es troben en situació de "disponible".

No obstant això, quan es tracte de substitucions o d'excés de tasques amb una durada prevista de fins a nou mesos, les diferents unitats administratives poden sol·licitar que es cride persones en situació de "disponible" que hagen prestat serveis prèviament, durant almenys tres mesos en els dos últims anys, en la mateixa escala i subescala (si escau) o categoria professional, i en el mateix servei, centre o unitat. Les substitucions per malaltia tenen aquesta consideració.

En qualsevol cas, si aquestes situacions es prolonguen més enllà dels nou mesos, això no comportarà 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 d'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 en situació de desocupació i inscrites en les oficines del servei d'ocupació o que tingueren concertat amb la Universitat de València un contracte de duració determinada.

6. En els casos de substitució, quan el lloc de treball objecte de la crida estiga adscrit a més d'un subgrup de classificació professional, se seguirà l'ordre de la borsa corresponent a l'escala del subgrup de què forme part la persona substituïda.

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'escalas i subescalas, si escau, 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.

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 i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa de treball.
- c) L'adquisició de la condició de personal funcionari de carrera d'una escala superior. En aquest cas, la persona serà exclosa de les borses de treball corresponents a les escales inferiors dintre del mateix itinerari professional.

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-PTGAS, 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.

Les persones interessades a conèixer el seu estat actualitzat en les corresponents borses de treball tenen a la seua disposició la direcció de correu pasborsa@uv.es.

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.

Per al seu funcionament, les seccions sindicals presents en aquesta Comissió seran informades de les següents circumstàncies:

- a) Que una borsa siga considerada exhaurida i abans d'iniciar-se un procediment extraordinari d'ampliació o creació de borses de treball.
- b) De les incidències relacionades en els articles 4 i 5 i de les situacions excepcionals que es puguin produir en relació amb la seua aplicació.
- c) Amb caràcter previ, de les crides a borses afins.

La Comissió estarà constituïda per la Gerència i per una representació de cadascuna de les seccions sindicals amb representació en la Mesa Negociadora.

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

Les convocatòries, acompanyades de la documentació, s'hauran de realitzar amb una antelació



mínima de 3 dies hàbils.

Disposició addicional primera

Amb caràcter singular es constituïran borses de treball de l'escala tècnica bàsica d'investigació (Grup C, Subgrup C1, subescala bàsica de biologia, química o sanitària) i de l'escala tècnica mitjana d'investigació (Grup A, Subgrup A2, subescala de biologia, química o sanitària) 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.

Les borses es constituïran a partir de les persones integrants de les borses ordinàries de les respectives escales que, complisquen els requisits de titulació i manifesten el seu interès en formar part d'aquestes.

Aquestes noves borses de treball respectaran l'ordre que ocupaven els aspirants en les borses ordinàries.

Disposició addicional segona

Si en l'elaboració de les borses es produeix un empat entre la puntuació de les persones, l'ordre s'ha d'establir d'acord amb els criteris de desempat següents:

1er. La puntuació obtinguda, si escau, en la fase d'oposició.

2n. Si continua l'empat, el nivell de coneixement de valencià.

3er. Si continua l'empat, el nivell de coneixement d'anglès.

4t. Si continua l'empat, el nivell de coneixement d'altres idiomes comunitaris, segons el barem de la fase de concurs del concurs oposició corresponent a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional i sense limitació de la puntuació màxima.

5è. Si continua l'empat, l'antiguitat al servei de les administracions públiques

6è. Per sorteig.

Disposició transitòria primera

(Sense contingut)

Disposició transitòria segona

Quan entre en vigor aquest reglament, es publicaran totes les borses de treball vigents 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 disponible" 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.

Aprovat pel Consell de Govern d'11 de juliol de 2023. ACGUV 198/2023.

Modificat pel Consell de Govern de 16 de desembre de 2025. ACGUV 360/2025.

ANNEX I CATÀLEG DE BORSES AFINS

Amb caràcter ordinari, la borsa del subgrup superior, dins del mateix itinerari professional, es considerarà afí a la del subgrup inferior. En el cas de que la borsa del subgrup superior es trobe exhaurida o sense persones disponibles, s'acudirà, amb caràcter subsidiari, a la del subgrup inferior.

Respecte a les següents borses es consideraran afins les següents:

- EAB de suport administratiu i EAB arxius i biblioteques
- EAB de suport administratiu i auxiliar d'oficis – instal·lacions esportives
- ETB investigació, subescala bàsica d'informàtica i ETB d'informàtica
- ETM investigació, subescala informàtica i ETM informàtica
- ETS informàtica i ETS planificació, anàlisi i avaluació-subescala d'avaluació i anàlisi de dades
- ETS prevenció-subescala seguretat i ETS prevenció-subescala higiene industrial

Per acord de la Comissió de Borses es podrà ampliar aquest catàleg.

REGLAMENTO DE CREACIÓN Y GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El marco normativo para la selección de personal para ocupar puestos de trabajo con carácter temporal ha venido determinado, en la Universitat de València, por la «Normativa sobre funcionamiento de las bolsas de trabajo de las varias escalas y categorías profesionales del PAS», un acuerdo del año 2007 que ha experimentado una decena de reformas parciales, tanto por motivos de oportunidad como por la necesidad de adaptarse a la evolución de normas de función pública de carácter estatal o autonómico.

Esta acumulación de reformas había hecho que se resintiera la coherencia técnica, lo cual aconsejaba sustituirlo por un reglamento con una nueva redacción más sistemática.

También se ha aprovechado esta norma para atender dos cuestiones fundamentales: desde el punto de vista de la gestión se ha producido una simplificación evidente de los estados en los cuales se pueden encontrar las personas integrantes de las bolsas; así mismo, se suprime la necesidad de acreditar diferentes situaciones para estas personas, con lo cual se confía aliviar de manera importante los trámites administrativos y simplificar y ganar agilidad en la gestión. Por otro lado, con carácter sustantivo, se atiende una antigua reivindicación: que la superación de ejercicios en las convocatorias de promoción interna permita acceder a las bolsas de trabajo al personal que ya es funcionario de carrera de otras escalas de grupo de clasificación inferior.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Este reglamento regula la creación, ampliación y extinción de las bolsas de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universitat de València, con cargo al capítulo I de sus presupuestos, tanto de personal funcionario como laboral, atendiendo a las diferentes escalas y categorías profesionales.

Las bolsas de trabajo sirven para seleccionar al personal que tenga que ser nombrado como personal funcionario interino en cualquier de las circunstancias recogidas en el artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado público. También sirven para contratar personal laboral de carácter temporal.

Capítulo I.- Formación de las bolsas de trabajo

Artículo 2. Procedimiento ordinario de formación de las bolsas de trabajo

1. El procedimiento ordinario de creación de la bolsa de trabajo correspondiente a una escala y subescala, si procede, o categoría profesional, está vinculado a la resolución de los procedimientos selectivos, por turno libre, correspondientes a cada una de ellas. Las personas que vayan a integrar la bolsa se ordenan de la forma siguiente:

a) En primer lugar, se incluyen por orden de puntuación, todas las personas que no hayan obtenido



plaza en el procedimiento selectivo y hayan aprobado todos los ejercicios, incluyendo la fase de méritos.

b) En un segundo bloque se integran, por orden de puntuación, las personas que hayan aprobado todos los ejercicios de la convocatoria de promoción interna correspondiente a la misma oferta de ocupación pública del apartado anterior y no hayan obtenido plaza, incluyendo la fase de méritos.

c) En un tercer bloque se incluyen, por orden de puntuación, las personas que no figuran en los anteriores, y que hayan superado, al menos, un ejercicio de las pruebas selectivas por turno libre.

Para la ordenación se sumará la puntuación obtenida en la fase de oposición, correspondiente tan solo a los ejercicios aprobados, que tendrá un valor del 60%, a la cual se le sumará una puntuación por servicios prestados en la Universitat de València en la misma escala y subescala, si procede, o categoría profesional convocada, por un valor del 40% de la puntuación total, computando el tiempo por meses completos y hasta un máximo de nueve años, de conformidad con la fórmula siguiente:

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

n= nota obtenida por la persona opositora.

N= nota máxima que se puede obtener en los ejercicios de la fase de oposición, exceptuando el último.

m= meses trabajados en la misma escala y subescala, si procede, o categoría profesional, hasta la fecha de publicación de la lista de aprobados en el DOGV.

d) Únicamente en el caso de las bolsas de personal funcionario de escalas del grupo A se añadirá un cuarto bloque en el cual se integrarán las personas que hayan aprobado únicamente el primer ejercicio de la convocatoria de promoción interna correspondiente a la misma oferta de ocupación pública del apartado anterior, por orden de puntuación.

2. Un mes antes de la toma de la posesión de las personas que han superado el proceso selectivo correspondiente se publicará la bolsa de trabajo, con carácter provisional, en el tablón oficial de anuncios de la Universitat de València y, complementariamente, en la página web del Servicio de Recursos Humanos-PTGAS y se abrirá un plazo de un mes para la presentación de reclamaciones. Una vez resueltas las reclamaciones, que eventualmente puedan presentarse, se publicará la bolsa definitiva por los mismos medios, coincidiendo con la toma de posesión de las personas que hayan superado el proceso selectivo.

Las ofertas de trabajo que se generen durante el periodo de publicación provisional de la bolsa y que tengan una fecha de incorporación igual o posterior a la toma de posesión de las personas que hayan superado el proceso selectivo se ofrecerán a las personas integrantes de la nueva bolsa. Esta entrará en vigor con carácter definitivo en la misma fecha de la toma de posesión mencionada.

La bolsa preexistente quedará extinguida en el momento de la toma de posesión de las personas que



hayan superado el proceso selectivo.

Durante el periodo de publicación provisional, las personas interesadas también podrán alegar niveles de conocimientos de idiomas u otros requisitos específicos de puestos correspondientes a la escala y subescala, si procede, o categoría profesional a la cual corresponda la bolsa, para incluirlos a efectos de lo previsto en el artículo 5.4 de este Reglamento.

3. Durante el periodo de vigencia de la bolsa, las personas que la integran pueden comunicar la adquisición de certificados de nivel de idiomas u otros requisitos específicos, en los mismos términos y a los mismos efectos establecidos en el apartado anterior.

4. Las bolsas de trabajo se extinguirán a los tres años de su constitución, excepto que el procedimiento selectivo correspondiente esté convocado para su renovación.

Artículo 3. Procedimiento extraordinario de ampliación o formación de bolsas de trabajo

1. Cuando se haya agotado una bolsa de trabajo o previsiblemente se pueda agotar antes de la formación de una nueva por el procedimiento ordinario y, también, al proceder a la creación de una nueva escala y subescala, si procede, o categoría profesional de la cual no exista bolsa creada previamente y sea necesario seleccionar provisionalmente personal, o se haya extinguido según el punto 4 del artículo 2 y el punto 6 del artículo 3, se tiene que recurrir a la ampliación o creación de una bolsa por el procedimiento extraordinario que se regula en este artículo.

2. Este procedimiento se tiene que articular a través de un procedimiento de concurrencia competitiva mediante convocatoria, publicada en el DOGV, en la cual las personas interesadas podrán participar mediante una solicitud presentada por medios electrónicos, dentro de un plazo de diez días.

3. La convocatoria tiene que incluir una prueba objetiva sobre los conocimientos y competencias que se adecúen a la escala y subescala, si procede, o categoría profesional correspondiente. Los temarios de estas convocatorias se tendrán que ajustar a los conocimientos y competencias correspondientes.

4. El órgano técnico de selección está compuesto por cinco miembros y sus correspondientes suplentes, nombrados por el rector o la rectora. Las normas de composición y funcionamiento son las mismas que las contempladas en el Reglamento de selección del personal de administración y servicios (ACGUV 11/2021) para los procesos selectivos ordinarios, con la excepción de que todos los miembros serán designados por el rector o la rectora, excepto el cuarto y quinto vocal y sus correspondientes suplentes que deberán ser sorteados entre el personal de la misma escala y subescala, si procede, o categoría profesional objeto de la convocatoria. Todos los miembros del órgano técnico de selección podrán pertenecer a la Universitat de València.

5. Por razones de eficiencia, cuando una bolsa de trabajo de una escala y subescala, si procede, o categoría profesional esté agotada y, al mismo tiempo, esté convocado el proceso selectivo de turno libre correspondiente, no se convocará un proceso de ampliación de bolsa tal como se regula en los

apartados precedentes de este artículo, sino que, en el momento en el que haya una lista de personas aprobadas del primer ejercicio, se incluirán en la bolsa, de la manera siguiente:

- a) Las que ya estuvieran en la bolsa se mantendrán en la posición en la cual estaban.
- b) Las que no estuvieran en la bolsa se incorporarán al final de esta, por el orden de la nota que tengan en el examen. Los empates se tienen que resolver por orden alfabético desde la letra que se determine por sorteo.

6. Las bolsas de trabajo resultantes de procedimientos extraordinarios de creación se extinguirán a los tres años de su constitución, excepto que el procedimiento selectivo correspondiente esté convocado para su renovación.

Capítulo II. Gestión y funcionamiento de las bolsas de trabajo

Artículo 4. Estado de las personas en la bolsa

1. Una vez formada la bolsa, las personas que forman parte de esta pueden aparecer en diferentes estados:

a) Disponible:

- Es el estado por defecto de las personas en la bolsa de trabajo y supone que pueden ser nombradas para cualquier oferta de ocupación temporal.

b) No disponible (durante un mínimo de tres meses):

- Como consecuencia de rechazar o no contestar a una oferta de trabajo para una sustitución (excepto las sustituciones de personas liberadas sindicales) o para un exceso de tareas de la escala y subescala, si procede, o de la categoría profesional correspondiente, así como por haber renunciado a un nombramiento vigente de estas características.

Este estado supone que solo se harán llamamientos para la cobertura de vacantes sin reserva, ejecución de programas de carácter temporal y para sustituciones de personas liberadas sindicales. Transcurrido el plazo mínimo de tres meses podrán instar el cambio de estado a “disponible” a través de una solicitud presentada por registro electrónico y dirigida al Servicio de Recursos Humanos PTGAS, gestión específica: Pasborsa. Este cambio se hará efectivo en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la solicitud.

c) Suspendido (durante un mínimo de tres meses):

- A solicitud de la persona interesada por interés particular.
- A consecuencia de haber rechazado o no contestar a ofertas de trabajo de plazas vacantes sin reserva, liberaciones sindicales o ejecución de programas de carácter temporal (excepto que la persona interesada tuviera un nombramiento en vigor), o de haber renunciado a un nombramiento vigente de estas características.



Este estado supone que no se harán llamamientos, en ningún caso. Transcurrido el plazo mínimo de tres meses podrán instar el cambio de estado a “disponible” a través de una solicitud presentada por registro electrónico y dirigida al Servicio de Recursos Humanos PTGAS, gestión específica: Pasborsa. Este cambio se hará efectivo en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la solicitud.

d) Trabajando en la escala y subescala, si procede, o categoría profesional correspondiente:

- No se harán nuevos llamamientos al personal con nombramientos en vigor excepto para cubrir puestos de trabajo vacantes sin reserva legal, ejecución de programas de carácter temporal o sustituciones por liberaciones sindicales, siempre que la persona no esté ocupando ya un puesto de estas características.

2. Como excepción a la regla general, el rechazo a ofertas de trabajo no supone el paso a la situación de “no disponible” o “suspendido” en los supuestos siguientes:

- a) Cuando la oferta se haga efectiva durante el periodo de publicación provisional de la bolsa de trabajo.
- b) Cuando la oferta sea para un puesto de trabajo en turno de tarde y la persona interesada acredite que es progenitora de un hijo o hija menor de doce años.
- c) Cuando la persona tenga un familiar de primer grado a su cargo con reconocimiento de dependencia por el órgano competente de la Generalitat Valenciana o informe de los Servicios Sociales competentes que acredite que este familiar de primer grado a su cargo es beneficiario del Servicio de Ayuda Domiciliaria (SAD)
- d) Cuando la persona tenga, de manera acreditada, la condición de víctima de violencia de género.
- e) Cuando la oferta de trabajo sea para un puesto en el Campus d’Ontinyent.
- f) Cuando la oferta de trabajo sea para el desempeño de un puesto a jornada parcial.
- g) Cuando se realicen llamamientos a personas de bolsas afines.

3. No obstante lo establecido en el apartado 1 de este artículo, la situación de “no disponible” o “suspendido” no está sujeta al plazo mínimo de tres meses y se podrá producir el paso a “disponible” a solicitud de la persona interesada, sin ningún periodo de carencia, una vez desaparezcan las causas que impidieron el nombramiento y que se indican a continuación:

- a) Que la persona se encuentre en situación acreditada de incapacidad temporal.
- b) Que la persona se encuentre en una situación que lo habilite para disfrutar de un permiso por riesgo en el embarazo, maternidad, progenitor diferente a la madre biológica, por nacimiento, adopción o acogida, o permiso sustitutivo de la lactancia.

Artículo 5. Procedimiento de llamamiento a las bolsas de trabajo

1. Las personas integrantes de las bolsas de trabajo tienen la obligación de comunicar la actualización de sus datos de contacto: teléfono móvil, correo electrónico, dirección postal completa

y, si procede, teléfono fijo.

2. Los llamamientos a las personas integrantes de las bolsas de trabajo se realizan por cualquier medio telefónico o telemático que permita dejar constancia del llamamiento. También se puede utilizar el envío de mensajes SMS en la comunicación de ofertas de trabajo. En todo caso, el tiempo de espera en la respuesta a los ofrecimientos será hasta las 12 horas del día siguiente a estos y hasta las 9 horas del lunes siguiente si el ofrecimiento se realiza el viernes inmediatamente anterior.

3. El procedimiento de llamamiento será diferente en función de la circunstancia que dé lugar a la interinidad:

a) Vacantes sin reserva legal, ejecución de programas de carácter temporal y sustituciones de personas liberadas sindicales: el llamamiento se efectúa por estricto orden de bolsa y se llamará a todas las personas en estado de “disponible”, “no disponible” y a aquellas personas que estén ya “trabajando”, como interinas de la escala y subescala, si procede, o categoría profesional a la cual corresponda la bolsa, en nombramientos por exceso de tareas o sustituciones (diferentes a sustituciones de personas liberadas sindicales).

b) Exceso de tareas o interinos de sustitución (excepto sustituciones por liberaciones sindicales): los llamamientos se realizan siguiendo el orden de la bolsa entre las personas que se encuentran en situación de “disponible”.

Sin embargo, cuando se trate de sustituciones o de exceso de tareas con una duración prevista de hasta nueve meses, las diferentes unidades administrativas pueden solicitar que se llame a personas en situación de “disponible” que hayan prestado servicios previamente, durante al menos tres meses en los dos últimos años, en la misma escala y subescala (si procede) o categoría profesional, y en el mismo servicio, centro o unidad. Las sustituciones por enfermedad tienen esta consideración.

En cualquier caso, si estas situaciones se prolongan más allá de los nueve meses, esto no comportará la revocación de los nombramientos de interinidad.

4. Sin perjuicio de lo que se establece en los apartados anteriores, cuando el puesto de trabajo para el cual se hace el llamamiento tenga algún requisito específico (nivel de idiomas, titulación concreta) se seguirá el orden de la bolsa únicamente entre las personas que tengan el requisito del cual se trate.

5. Cuando la oferta de ocupación consista en un contrato de sustitución para cubrir la jubilación parcial de personal laboral, la oferta tendrá que realizarse entre personas en situación de desocupación e inscritas en las oficinas del servicio de ocupación o que tengan concertado con la Universitat de València un contrato de duración determinada.

6. En los casos de sustitución, cuando el puesto de trabajo objeto del llamamiento esté adscrito a más de un subgrupo de clasificación profesional, se seguirá el orden de la bolsa correspondiente a la escala del subgrupo de que forme parte la persona sustituida.



Artículo 6. Llamamientos a bolsas de trabajo afines

Cuando no haya personas disponibles en una bolsa de trabajo, se podrán hacer llamamientos a bolsas de trabajo de escalas y subescalas, si procede, o categorías afines para cubrir situaciones de sustitución o exceso de tareas.

Las renunciaciones a estas ofertas no supondrán ningún cambio de situación en la bolsa.

Artículo 7. Exclusión de las bolsas de trabajo

Es causa de exclusión definitiva de la bolsa de trabajo:

- a) La renuncia expresa de la persona interesada.
- b) La pérdida de los requisitos para acceder a la condición de funcionario o empleado público de la escala y subescala, si procede, o categoría profesional a la cual corresponda la bolsa de trabajo.
- c) La adquisición de la condición de personal funcionario de carrera de una escala superior. En este caso, la persona será excluida de las bolsas de trabajo correspondientes a las escalas inferiores dentro del mismo itinerario profesional.

Artículo 8. Publicación

Las bolsas de trabajo se harán públicas en el Tablón oficial de anuncios de la Universitat de València y, complementariamente, también en la web del Servicio de Recursos Humanos-PTGAS, tanto su configuración provisional como la definitiva.

Con carácter periódico se publicarán actualizaciones de las bolsas en vigor, preferentemente por periodos no superiores a cuatro meses.

Las personas interesadas en conocer su estado actualizado en las correspondientes bolsas de trabajo tienen a su disposición la dirección de correo pasborsa@uv.es.

Capítulo III Comisión de Seguimiento del Reglamento de bolsas

Artículo 9. Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de este Reglamento con el fin de examinar la interpretación de sus normas y proponer modificaciones o mejoras. Esta comisión estará integrada por las secciones sindicales con presencia en la Mesa Negociadora de la Universitat de València y por la Gerencia.

Para su funcionamiento, las secciones sindicales presentes en esta Comisión serán informadas de las siguientes circunstancias:

- a) Que una bolsa sea considerada agotada y antes de iniciarse un procedimiento extraordinario de ampliación o creación de bolsas de trabajo.
- b) De las incidencias relacionadas en los artículos 4 y 5 y de las situaciones excepcionales que se

puedan producir en relación con su aplicación.

c) Con carácter previo, de los llamamientos a bolsas afines.

La Comisión estará constituida por la Gerencia y por una representación de cada una de las secciones sindicales con representación en la Mesa Negociadora.

La Comisión se reunirá, al menos, semestralmente y cuando lo solicite una de las partes y de las reuniones se levantará acta de acuerdos.

Las convocatorias, acompañadas de la documentación, se tendrán que realizar con una antelación mínima de 3 días hábiles .

Disposición adicional primera

Con carácter singular se constituirán bolsas de trabajo de la escala técnica básica de investigación (Grupo C, Subgrupo C1, subescala básica de biología, química o sanitaria) y de la escala técnica media de investigación (Grupo A, Subgrupo A2, subescala de biología, química o sanitaria) para cubrir específicamente puestos de trabajo que requieran la titulación exigida por la normativa vigente en materia de normas básicas aplicables a la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, con inclusión de la docencia. La finalidad de estas bolsas específicas es atender ofertas de uso de los animalarios del Servicio Central de Apoyo a la Investigación Experimental (SCSIE), Unidad Central de Investigación de Medicina (UCIM) y animalario de la Facultad de Psicología.

Las bolsas se constituirán a partir de las personas integrantes de las bolsas ordinarias de las respectivas escalas que, cumplan los requisitos de titulación y manifiestan su interés al formar parte de estas.

Estas nuevas bolsas de trabajo respetarán el orden que ocupaban los aspirantes en las bolsas ordinarias.

Disposición adicional segunda

Si en la elaboración de las bolsas se produce un empate entre la puntuación de las personas, el orden se tiene que establecer de acuerdo con los criterios de desempate siguientes:

- 1.º La puntuación obtenida, si procede, en la fase de oposición.
- 2.º Si continúa el empate, el nivel de conocimiento de valenciano.
- 3.º Si continúa el empate, el nivel de conocimiento de inglés.
- 4.º Si continúa el empate, el nivel de conocimiento otros idiomas comunitarios, según el baremo de la fase de concurso del concurso oposición correspondiente a la escala y subescala, si procede, o categoría profesional y sin limitación de la puntuación máxima.
- 5.º Si continúa el empate, la antigüedad al servicio de las administraciones públicas
- 6.º Por sorteo.



Disposición transitoria primera

(Sin contenido)

Disposición transitoria segunda

Cuando entre en vigor este reglamento, se publicarán todas las bolsas de trabajo vigentes con las situaciones actualizadas de acuerdo con esta norma. A tal efecto, todas las personas que en aquel momento se encuentran en situación de “disponible”, “suspensión temporal”, “no disponible” o “pendiente de justificación”, pasarán a la situación de “disponible”.

Disposición derogatoria

Este Reglamento deroga la Normativa sobre funcionamiento de las bolsas de trabajo de las varias escalas y categorías profesionales del PAS (ACGUV 211/2007)

Disposición final.

Este Reglamento entrará en vigor el 1 de octubre de 2023.

Aprobado por el Consejo de Gobierno de 11 de julio de 2023. ACGUV 198/2023.

Modificado por el Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2025. ACGUV 360/2025.

ANEXO I CATÁLOGO DE BOLSAS AFINES

Con carácter ordinario, la bolsa del subgrupo superior, dentro del mismo itinerario profesional, se considerará afín a la del subgrupo inferior. En el caso de que la bolsa del subgrupo superior se encuentre agotada o sin personas disponibles, se acudiría, con carácter subsidiario, a la del subgrupo inferior.

Respecto a las siguientes bolsas se considerarán afines las siguientes:

- EAB de apoyo administrativo y EAB archivos y bibliotecas
- EAB de apoyo administrativo y auxiliar de oficios – instalaciones deportivas
- ETB investigación, subescala básica de informática y ETB de informática
- ETM investigación, subescala informática y ETM informática
- ETS informática y ETS planificación, análisis y evaluación-subescala de evaluación y análisis de datos
- ETS prevención-subescala seguridad y ETS prevención-subescala higiene industrial

Por acuerdo de la Comisión de Bolsas se podrá ampliar este catálogo.