



PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT DE CREACIÓ I GESTIÓ DE BORSES DE TREBALL DEL PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (ACGUV 198/2023, MODIFICAT ACGUV 360/2025)

La present modificació del Reglament respon a les qüestions plantejades en el marc de la Comissió de seguiment de Borses per part de les seccions sindicals amb el propòsit d'equiparar les crides de treball per a la provisió de vacants, amb les de programes o substitució de persones alliberades sindicalment. Així mateix s'han introduït ajustos orientats a aclarir la interpretació i aplicació de diversos preceptes. L'objectiu és reforçar la seguretat jurídica, garantir una gestió homogènia de les borses de treball i incrementar la transparència en els procediments.

Primer.- Es modifiquen els punts 1 i 2, se suprimeix el punt 4 de l'article 2 i canvia la numeració del punt 5:

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'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'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'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 se 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 obtenir 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 se 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 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 dels llocs corresponents a l'escala i subescala, si escau, o categoria professional a la qual corresponga la borsa, per a incloure'ls a l'efecte del que es preveu en l'article 5.4 d'aquest Reglament.

3. Durant el període de vigència de la bossa, 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 establits en l'apartat anterior.

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

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.

Segon.- Es modifiquen els punts 1, 4 i 6 de l'article 3 amb la següent redacció:

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 segons el punt 4 de l'article 2 i el 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.



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 cinquè 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.

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

Tercer. - Es modifica l'article 4, amb la següent redacció:

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):

- 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, 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. Transcorregut el termini mínim de tres mesos des de l'efectivitat de la "no disponibilitat", 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 cap cas. Una vegada transcorregut el termini mínim de tres mesos des de l'efectivitat de la "suspensió" 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 de treball al Campus d'Ontinyent.

f) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc de treball a jornada parcial.

g) Quan es realitzen crides a persones de borses afins.

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

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 van 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.

Quart.- Es modifiquen els apartats a) i b) del punt 3, el punt 5 i s'afeg un punt 6 en l'article 5 amb la següent redacció:

Article 5. Procediment de crida a les borses de treball

a) Vacants sense reserva legal, execució de programes de caràcter temporal i substitucions de persones alliberades sindicals: la crida s'efectua per estricte ordre de borsa 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 duració prevista de fins a nou mesos, les diferents unitats administratives poden sol·licitar que es cride a 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.

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 tinguen 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 del qual forme part la persona substituïda.

Cinquè.- Se suprimeix l'últim paràgraf de l'article 6, quedant amb la següent redacció:

Article 6. Crides a borses de treball afins

Quan no hi haja persones disponibles en una borsa de treball, es podran fer crides a borses de treball d'escals i subescals, 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.

Sisè.- S'afig un apartat c) en l'article 7, amb la següent redacció:

Article 7. Exclusió de les borses 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 dins del mateix itinerari professional.

Setè.- S'afig un paràgraf final en l'article 8, amb la següent redacció:

Article 8. Publicació

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

Vuitè.- Es modifica l'apartat b) i l'últim paràgraf de l'article 9 amb la següent redacció:

Article 9. Comissió de Seguiment

b) De les incidències relacionades en els articles 4 i 5 i de les situacions excepcionals que es puguen produir en relació amb la seua aplicació.

La Comissió estarà constituïda per la Gerència i per una representació de cadascuna de les seccions sindicals ~~per un titular i un suplent per 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 .

Novè.- Es modifica la Disposició final amb la següent redacció:

Disposició final.

Aquesta modificació entrarà en vigor l'1 de setembre de 2026.

Dècim.- S'afig un ANNEX I al final del document amb la redacció següent:

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 que la borsa del subgrup superior es trobe esgotada 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.