



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 formula 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'escalas 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 aparéixer 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 estricte 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.