



PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CREACIÓN Y GESTIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (ACGUV 198/2023)

La presente modificación del Reglamento responde a las cuestiones planteadas en el marco de la Comisión de Bolsas, que han evidenciado la necesidad de introducir ajustes orientados a clarificar la interpretación y aplicación de varios preceptos. El objetivo es reforzar la seguridad jurídica, garantizar una gestión homogénea de las bolsas de trabajo e incrementar la transparencia en los procedimientos.

Así mismo, se incorporan mejoras técnicas relativas, entre otros aspectos, a los criterios de desempate en la formación de las bolsas y a las medidas de garantía aplicables en los procedimientos extraordinarios de creación o ampliación de bolsas de trabajo, con el fin de asegurar un marco normativo más coherente, estable y eficiente.

Primero.- Se modifican los puntos 1, 2 y 4 del artículo 2, con la siguiente redacción:

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, se inicia a partir de la resolución de los procedimientos selectivos, por turno libre, correspondientes a cada una de ellas. Las personas que formarán parte de la bolsa se ordenan de la siguiente forma:

- 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, correspondiendo 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 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 formula 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, 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. Una vez creada con estos criterios, la bolsa de trabajo se publicará, 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. Durante el periodo de publicación provisional, las personas interesadas también podrán alegar niveles de conocimientos de idiomas u otros requisitos específicos de puestos de trabajo correspondientes a la escala y subescala, si procede, o categoría a la cual corresponda la bolsa, para incluirlos a efectos de lo que se prevé en el artículo 5.4 de este Reglamento.

4. La publicación de la bolsa, con carácter provisional, supone la extinción de la bolsa anterior correspondiente a la misma escala y subescala, si procede, y categoría profesional.

Segundo.- Se añade un punto 5 en el artículo 2 con la siguiente redacción:

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

Tercero.- Se modifican los puntos 1, 3 y 4 del artículo 3, con la siguiente redacción:

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 5 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.

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 rectora, excepto el quinto vocal y su correspondiente suplente que tendrán que 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.

Cuarto.- Se añade un punto 6 en el artículo 3 con la siguiente redacción:

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

Quinto.- Se modifican los apartados 1, 2, 3 y 5 del artículo 4, con la siguiente redacción:

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, que 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, por solicitud e interés particular, a consecuencia de haber rechazado una oferta de trabajo, no contestar a las ofertas o haber renunciado a un puesto de trabajo de la escala y subescala, si procede, o categoría correspondiente.

Este estado supone que no se harán llamamientos para su ocupación, con excepción de la cobertura de vacantes sin reserva.

c) Trabajando en la escala y subescala, si procede, o categoría correspondiente de la bolsa, ya sea nombrada como interina, en cualquier de las circunstancias recogidas en el artículo 10.1 del EBEP: vacante, sustitución, exceso de tareas o programa o con contrato laboral temporal. Tampoco se harán llamamientos a este personal, excepto para cubrir puestos de trabajo vacantes siempre que no estén ya ocupando uno con estas características.

2. Las personas en situación de «no disponible» permanecerán así mientras no soliciten su paso a «disponible» una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses. Transcurrido el plazo, podrán instar el paso a «disponible» a través de una solicitud presentada por registro electrónico y dirigida al Servicio de Recursos Humanos PTGAS, gestión específica Pasborsa. El cambio de estado tendrá que ser efectivo en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de la solicitud.

3. Como excepción a la regla general, el rechazo a ofertas de trabajo no supone el paso a la situación de «no disponible» 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 por la tarde y la persona interesada acredite que es progenitora de un hijo o hija menor de tres años o dos hijos menores de doce, o familia monoparental con un hijo o hija menor de doce años; o tiene un familiar de primer grado a su cargo que tenga reconocimiento de dependencia por el órgano competente de la Generalitat Valenciana.
- c) Cuando la persona tenga, de manera acreditada, la condición de víctima de violencia de género.
- d) Cuando la oferta de trabajo sea para un puesto en el Campus de Ontinyent.
- e) Cuando la oferta de trabajo sea para el desempeño de un puesto a jornada parcial.
- f) Cuando se realicen llamamientos a personas de bolsas afines.

5. No obstante lo establecido en el apartado 2 de este artículo, la situación de «no disponible» 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 la habilite para disfrutar de un permiso por riesgo en el embarazo, maternidad, progenitor diferente a la madre biológica, por nacimiento, adopción o acogimiento, o permiso sustitutivo de la lactancia.

Sexto.- Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 5, con la siguiente redacción:

Artículo 5. Procedimiento de llamamiento a las bolsas de trabajo

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 este 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: el llamamiento se efectúa por estricto orden de bolsa y se llamará a todas las personas, con independencia de que se encuentren en estado «disponible», «no



disponible» o estén ya trabajando como interinas de la escala y subescala, si procede, o categoría a la cual corresponda la bolsa, salvo que ya estén nombradas como interinas de vacante.

Las personas a las cuales se les haya ofrecido una vacante sin reserva legal y no hayan optado por ella, no se les ofrecerá de nuevo una vacante de las mismas características hasta transcurrido un mes desde el primer ofrecimiento, con la excepción de que se produzca una nueva vacante sin reserva legal con otra clasificación económica u otro turno horario, en estos casos se volverán a ofrecer las vacantes desde el inicio de la bolsa.

Excepcionalmente, se podrán volver a ofrecer vacantes desde el inicio de la bolsa, aunque no haya transcurrido un mes, en el supuesto de que la bolsa esté agotada.

b) Interinos de sustitución, exceso de tareas o programas: el llamamiento se efectúa siguiendo el orden de bolsa a las personas que se encuentran en la situación de «disponible». Sin embargo, en los casos de sustitución o exceso de tareas, con una duración presumible no superior a los nueve meses, las diferentes unidades administrativas pueden solicitar que se reclame a personas que se encuentren en situación de «disponible», hayan trabajado previamente en la misma escala y subescala, si procede, o categoría profesional y en el mismo servicio, centro o unidad, al menos tres meses en los últimos dos años. Tienen esta consideración las sustituciones por enfermedad. En todo caso, la prolongación de estas situaciones más allá de los nueve meses no supone la revocación de los nombramientos de interinidad.

Séptimo.- Se modifica el artículo 9 con la siguiente redacción:

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 seccionas sindicales con presencia en la Mesa Negociadora de la Universitat de Valencia 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.
- c) Con carácter previo, de los llamamientos a bolsas afines.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez en el año y cuando lo solicite una de las partes. De las reuniones se levantará acta de acuerdos.



Octavo.- La disposición adicional primera se modifica y se añade una disposición adicional segunda con la siguiente redacción:

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 manifiesten su interés en 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 de 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.

Noveno.- Se deroga la disposición transitoria primera.

Décimo.- Se modifica la disposición final con la siguiente redacción:

Disposición final.

Esta modificación entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Tablón oficial de anuncios de la Universitat de València, excepto los apartados segundo y cuarto que entrarán en vigor seis meses después.