

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

En 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-la 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 o categoria professional, amb els seus perfils, si convé, s'inicia a partir de 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 incloen totes les persones que no hagen obtingut plaça en el procediment selectiu i hagen aprovat tots els exercicis per ordre de puntuació, incloent-hi la fase de mèrits.

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

c) En un tercer bloc s'hi inclouen 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 o categoria 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 o categoria, 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.

Els empats es resolen per ordre alfabètic, a partir de la lletra que es determine per sorteig.

2. Una vegada creada amb aquest criteris, la borsa de treball es publicarà, 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-PAS 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. 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 o categoria a la qual corresponga la borsa, per incloure'ls-hi a l'efecte del que es preveu en l'article 5.3 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. La publicació de la borsa, amb caràcter provisional, suposa l'extinció de la borsa anterior corresponent a la mateixa escala, categoria professional i, si escau, perfil.

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, categoria professional o perfil del qual no existisca borsa creada prèviament i siga necessari seleccionar provisionalment personal, 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'adequen a l'escala, categoria professional i, en el seu cas perfil corresponent.

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) par als processos selectius ordinaris, amb l'excepció que el cinqué vocal i el seu corresponent suplent no hauran de ser nomenats necessàriament entre personal que preste serveis en altres administracions públiques.

5. Per raons d'eficiència, quan una borsa de treball d'una escala o categoria laboral i, en el seu cas, perfil, 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.

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 en formen part poden aparéixer en diferents estats:

a) Disponible, que és l'estat per defecte de les persones en borsa de treball i suposa que poden ser nomenades per a qualsevol oferta d'ocupació temporal.

b) No disponible, que suposa que no es faran crides per a la seua ocupació, amb excepció de la cobertura de llocs vacants sense reserva. Les persones de la borsa poden estar en la situació de no disponible per sol·licitud i interès particular, a conseqüència d'haver rebutjat una oferta de treball, no contestar a les ofertes o haver renunciat a un lloc de treball de l'escala o categoria corresponent.

c) Treballant en l'escala o categoria i, si escau, perfil corresponent a la borsa, ja siga nomenada com a interina, en qualsevol de les circumstàncies recollides en l'article 10.1 de l'EBEP: vacant, substitució, excés de tasques o programa o amb contracte laboral temporal. Tampoc es faran crides a aquest personal, excepte per a cobrir llocs de treball vacants sempre que no estiguen ja ocupant-ne un amb aquestes característiques.

2. Les persones en situació de «no disponible» romandran així mentre no sol·liciten el seu pas a «disponible» una vegada transcorregut un termini mínim de tres mesos. Transcorregut el termini, una vegada sol·licitat el pas a «disponible» a través dels mitjans electrònics que s'habiliten, el canvi d'estat en borsa haurà de ser efectiu en un termini màxim de cinc dies hàbils a partir del de la data de la sol·licitud.

3. Com a excepció a la regla general, el rebuig a ofertes de treball no suposa el pas a la situació de «no disponible» 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 de treball 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 tres anys o dos fills menors de dotze, o família monoparental amb un fill o filla menor de dotze anys; o té un familiar de primer grau al seu càrrec que tinga reconeixement de dependència per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana.
- c) Quan la persona tinga, de manera acreditada, la condició de víctima de violència de gènere.
- d) Quan l'oferta de treball siga per a un lloc de treball al Campus d'Ontinyent.
- e) Quan l'oferta de treball siga per a l'acompliment d'un lloc de treball a jornada parcial.

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

5. No obstant això el que s'estableix en l'apartat 2 d'aquest article és que la situació de «no disponible» no està subjecta al termini mínim de tres mesos i es pot produir el pas a «disponible» sense cap període de carència, quan l'oferta de treball no arribe a terme, una vegada desaparega la causa que ho va impedir i en els supòsits següents:

- 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 convé, 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 a les crides serà fins a les 12 hores de l'endemà de la crida.

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

a) Vacants sense reserva legal: la crida s'efectua per estricta ordre de borsa i es cridara a totes les persones, amb independència que es troben en estat «disponible», «no disponible» o estiguen ja treballant com a interins de l'escala o categoria a la qual corresponga la borsa, llevat que ja estiguen nomenades com a interines de vacant.

b) Interins de substitució, excés de tasques o programes: la crida s'efectua seguint l'ordre de borsa a les persones que es troben en la situació de «disponible». No obstant això, la regla general, en els casos de substitució o excés de tasques, amb una durada presumible no superior als nou mesos, les diferents unitats administratives poden sol·licitar que es reclame a persones que es troben en situació de «disponible» i hagen treballat prèviament en el mateix servei, centre o unitat, almenys tres mesos en els últims dos anys. Tenen aquesta consideració les substitucions per malaltia. En tot cas, la prolongació d'aquestes situacions més enllà dels nou mesos no suposa 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 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 parades i inscrites en les oficines del servei d'ocupació.

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'escala 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.

Caldrà informar a la Comissió de Seguiment prevista en l'article 9 d'aquest Reglament sobre les crides efectuades en borses en aplicació d'aquest article i, si escau, podrà elaborar un catàleg de borses afins.

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 o categoria a la qual corresponga la borsa de treball.

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-PAS, 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.

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.

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

Disposició addicional

Amb caràcter singular es constituiran borses de treball de l'escala tècnica bàsica d'investigació (Grup C, Subgrup C1, perfil C2) i de l'escala tècnica mitjana d'investigació (Grup A, Subgrup A2, perfil B2) 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.

Disposició transitòria primera

D'acord amb la disposició addicional quarta de la Llei 20/2021, les persones candidates que no hagen superat els processos selectius extraordinaris contemplats en l'esmentada Llei i obtinguen la puntuació mínima establerta en la convocatòria, s'afegiran al final de la borsa preexistent que corresponga, d'acord amb la puntuació obtinguda, sempre que no figuren ja en la mateixa en una posició millor. Quan en una mateixa escala o categoria i perfil, si es dona el cas, s'hagen convocat llocs de treball tant pel sistema de concurs oposició com pel sistema de concurs, la borsa s'ampliarà segons l'ordre, en primer lloc, dels resultats de la convocatòria del concurs oposició i, en un següent bloc, s'afegiran per ordre de puntuació les persones provinents del concurs, que no figuren en el bloc anterior.

Disposició transitòria segona

Quan entre en vigor aquest reglament, es publicaran totes les borses de treball vigent 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 disponibles» 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.

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 la ocupación de 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 diversas 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 su coherencia técnica, lo que aconsejaba sustituirla por un reglamento con una nueva redacción más sistemática.

Por otra parte, se ha aprovechado esta norma para atender dos cuestiones fundamentales: desde el punto de vista de la gestión se ha producido una evidente simplificación de los estados en los que se pueden encontrar las personas integrantes de las bolsas, de igual manera, se suprime la necesidad de acreditar distintas situaciones para estas personas, con lo que se confía en aliviar de manera importante los trámites administrativos y simplificar y ganar agilidad en la gestión. Por otra parte, de carácter sustantivo, se atiende una antigua reivindicación, de 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 inferior grupo de clasificación.

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 distintas escalas y categorías profesionales.

Las bolsas de trabajo servirán para seleccionar al personal que deba ser nombrado como personal funcionario interino, en cualquiera de las circunstancias recogidas en el artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. También servirán para la contratación de 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 o categoría profesional, con sus perfiles, en su caso, se iniciará a partir de la resolución de los procedimientos selectivos, por turno libre, correspondientes a cada una de ellas. Las personas que han de integrar la bolsa se ordenarán de la siguiente forma:

a) En primer lugar se incluirán todas las personas que no hayan obtenido plaza en el procedimiento selectivo y hayan aprobado todos los ejercicios por orden de puntuación, incluyendo la fase de méritos.

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

c) En un tercer bloque se incluirán las personas que no figuren 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 solo a los ejercicios aprobados, que tendrá un valor del 60%, a la que se le sumará una puntuación por servicios prestados en la Universitat de València en la misma escala 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 siguiente fórmula:

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

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 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 que se integrarán las personas que hayan aprobado únicamente el primer ejercicio de la convocatoria de promoción interna correspondiente a la misma oferta de empleo público del apartado anterior, por orden de puntuación.

Los empates se resolverán por orden alfabético, a partir de la letra que se determine por sorteo.

2. Una vez creada con estos criterios, la bolsa de trabajo se publicará, con carácter provisional, en el tablón de anuncios oficial de la Universitat de València y, complementariamente, en la página web del Servei de Recursos Humans-PAS 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 correspondientes a la escala o categoría a la que corresponda la bolsa, para su inclusión en la misma a los efectos de lo previsto en el artículo 5.3 de este Reglamento.

3. Durante el periodo de vigencia de la bolsa, las personas que la integran podrán 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. La publicación de la bolsa, con carácter provisional, supone la extinción de la bolsa anterior correspondiente a la misma escala, categoría profesional y, si procede, perfil.

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, cuando se proceda a la creación de una nueva escala, categoría profesional o perfil del que no exista bolsa creada

previamente y sea necesario seleccionar provisionalmente personal, se recurrirá a la ampliación o creación de una bolsa por el procedimiento extraordinario que se regula en este artículo.

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

3. La convocatoria incluirá una prueba objetiva sobre los conocimientos y competencias adecuados a la escala, categoría profesional y, en su caso perfil correspondiente.

4. El órgano técnico de selección se compondrá de cinco miembros y sus correspondientes suplentes, nombrados por el rector o la rectora. Las normas de composición y funcionamiento serán 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 el quinto vocal y su correspondiente suplente no deberán ser nombrados necesariamente entre personal que preste servicios en otras administraciones públicas.

5. Por razones de eficiencia, cuando una bolsa de trabajo de una escala o categoría laboral y, en su caso, perfil, se encuentre agotada y, al mismo tiempo, esté convocado el proceso selectivo de turno libre correspondiente, no se procederá a convocar un proceso de ampliación de bolsa tal y 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 estas personas, de la siguiente manera:

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

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 ella podrán aparecer en distintos estados:

a) Disponible, que es el estado por defecto de las personas en bolsa de trabajo y supone que pueden ser llamadas para cualquier oferta de empleo temporal.

b) No disponible, que supone que no se harán llamamientos para su empleo, con excepción de la cobertura de puestos vacantes sin reserva. Las personas de la bolsa pueden estar en la situación de no disponible por solicitud de las mismas por interés particular, como consecuencia de haber rechazado una oferta de trabajo, no contestar a las ofertas o haber renunciado a un puesto de trabajo de la escala o categoría correspondiente.

c) Trabajando en la escala o categoría y, si procede, perfil correspondiente a la bolsa, ya sea nombrada como interina, en cualquiera 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 de estas características.

2. Las personas en situación de «no disponible» permanecerán en la misma mientras no soliciten su paso a «disponible» una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses. Transcurrido el plazo, una vez solicitado el paso a «disponible» a través de los medios electrónicos que se habiliten, el cambio de estado en bolsa deberá ser efectivo en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir del de la fecha de la solicitud.

3. Como excepción a la regla general, el rechazo a ofertas de trabajo no supondrá el paso a la situación de «no disponible» en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la oferta se realice durante el periodo de publicación provisional de la bolsa de trabajo.
- b) Cuando la oferta de trabajo 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 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 de trabajo en el Campus d'Ontinyent.
- e) Cuando la oferta de trabajo sea para el desempeño de un puesto de trabajo a jornada parcial.

4. La renuncia a un puesto de trabajo tampoco supondrá el paso a «no disponible» en la bolsa de trabajo, cuando sea como consecuencia de la toma de posesión como funcionario de carrera en otra escala distinta a la de la bolsa.

5. No obstante lo establecido en el apartado 2 de este artículo, la situación de «no disponible» no estará sujeta al plazo mínimo de tres meses y se podrá producir el paso a «disponible» sin ningún periodo de carencia, cuando la oferta de trabajo no llegue a término, una vez desaparezca la causa que lo impidió, por los siguientes supuestos:

- a) Que la persona se encuentre en situación acreditada de incapacidad temporal.
- b) Que la persona se encuentre en una situación que habilite para el disfrute de permiso por riesgo del embarazo, maternidad, progenitor distinto de la madre biológica, por nacimiento, adopción o acogimiento, 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, en su caso, teléfono fijo.

2. Los llamamientos a las personas integrantes de las bolsas de trabajo se realizarán por cualquier medio telefónico o telemático que permita dejar constancia del llamamiento. También se podrá 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 llamamientos será hasta las 12 horas del día siguiente al del llamamiento.

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

a) Vacantes sin reserva legal: el llamamiento se efectuará por el estricto orden de la bolsa y se llamará a todas las personas, con independencia de que se encuentren en estado «disponible», «no disponible» o estén ya trabajando como interinos de la escala o categoría a la que corresponda la bolsa, salvo que ya estén nombrados como interinos de vacante.

b) Interinos de sustitución, exceso de tareas o programas: el llamamiento se efectuará siguiendo el orden de bolsa a las personas que se encuentren en la situación de «disponible». No obstante la regla general, en los casos de sustitución o exceso cuya duración se presuma no superior a los nueve meses, las distintas unidades administrativas podrán solicitar que se reclame a personas que se encuentren en situación de «disponible» y hayan trabajado previamente en el mismo servicio, centro o unidad, al menos tres meses en los últimos dos años. Tendrán esta consideración las sustituciones por enfermedad. En todo caso, la prolongación de estas situaciones más allá de los nueve meses no supondrá la revocación de los nombramientos de interinidad.

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

5. Cuando la oferta de empleo consista en un contrato de relevo para cubrir la jubilación parcial de personal laboral, la oferta habrá de realizarse entre personas paradas e inscritas en las oficinas del servicio de empleo.

Artículo 6. Llamamientos a bolsas de trabajo afines.

Cuando no haya personas disponibles en una bolsa de trabajo, se podrá hacer llamamientos a bolsas de trabajo de escalas o categorías afines para cubrir situaciones de sustitución o exceso de tareas. Las renuncias a estas ofertas no supondrán ningún cambio de situación en la bolsa.

La Comisión de Seguimiento prevista en el artículo 9 de este Reglamento será informada de los llamamientos efectuados a bolsas en aplicación de este artículo y, en su caso, podrá elaborar un catálogo de bolsas afines.

Artículo 7. Exclusión de las bolsas de trabajo.

Será 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 o categoría a la que corresponda la bolsa de trabajo.

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 Servei de Recursos Humans-PAS, tanto su configuración provisional como definitiva.

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

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 Valencia y por la Gerencia.

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

Disposición adicional.

Con carácter singular se constituirán bolsas de trabajo de la escala técnica básica de investigación (Grupo C, Subgrupo C1, perfil C2) y de la escala técnica media de investigación (Grupo A, Subgrupo A2, perfil B2) 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 será atender ofertas de empleo de los animalarios del Servei Central de Suport a la Investigació Experimental (SCSIE), Unitat Central d'Investigació de Medicina (UCIM) y animalari de la Facultat de Psicologia.

Disposición transitoria primera.

De acuerdo con la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, las personas candidatas que no hayan superado los procesos selectivos extraordinarios contemplados en la mencionada Ley y obtengan la puntuación mínima establecida en la convocatoria, se añadirán al final de la bolsa preexistente que corresponda, de acuerdo con la puntuación obtenida, siempre que no figuren ya en la misma en una posición mejor. Cuando en una misma escala o categoría y, en su caso, perfil se hayan convocado puestos de trabajo tanto por el sistema de concurso-oposición, como por el sistema de concurso, la bolsa se ampliará ordenándola en primer lugar por los resultados de la convocatoria del concurso-oposición y en un siguiente bloque, se añadirían por orden de puntuación las personas provenientes del concurso, que no figuraran en el bloque anterior.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor de este reglamento, se publicarán todas las bolsas de trabajo vigentes con las situaciones actualizadas de acuerdo con esta norma. A estos efectos, todas las personas que en ese momento se encuentren en situación de «disponible», «suspensión temporal», «no disponibles» 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 diversas 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.