

## **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 parciales, 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 substancial, 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, 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 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 personnes 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 personnes 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 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:

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

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, 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 personnes 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. 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-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. Durant el període de publicació provisional, les personnes 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 a la qual corresponga la borsa, per incloure's-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 personnes 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 i subescala, si escau, i categoria professional.

5. Les borses de treball s'extingiran als tres anys de la seu constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seu 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 5 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 concorrència 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 el membres seran designats pel rector o la rectora, excepte el cinqué vocal i el seu corresponent suplent que haurà de ser sortejat 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 d'ampliació o creació s'extingiran als tres anys de la seu constitució, excepte que el procediment selectiu corresponent estiga convocat per a la seu 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, 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, 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 i subescala, si escau, o categoria corresponent.

Aquest estat suposa que no es faran crides per a la seu ocupació, amb excepció de la cobertura de llocs vacants sense reserva.

c) Treballant en l'escala i subescala, si escau o categoria 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 estiguin ja ocupant-ne un amb aquestes característiques.

2. Les persones en situació de «no disponible» romaniran així mentre no sol·liciten el seu pas a «disponible» una vegada transcorregut un termini mínim de tres mesos. Transcorregut el termini, podran instar el pas a «disponible» a través d'una sol·licitud presentada per registre electrònic i dirigida al Servei de Recursos Humans PTGAS, gestió específica Pasborsa. El canvi d'estat 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 fa 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 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 al Campus d'Ontinyent.
- e) Quan l'oferta de treball siga per a l'acompliment d'un lloc a jornada parcial.
- f) Quan es realitzen crides a persones de borses afins.

4. 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 a la de la borsa.

5. No obstant el que s'estableix en l'apartat 2 d'aquest article, la situació de «no disponible» 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'oferiment 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: la crida s'efectua per estricte ordre de borsa i es cridarà a totes les persones, amb independència que es troben en estat «disponible», «no disponible» o estiguin ja treballant com a interins de l'escala i subescala, si escau, o categoria a la qual corresponga la borsa, llevat que ja estiguin nomenades com a interines de vacant.

Les persones a les quals se'ls haja oferit una vacant sense reserva legal i no hagen optat per ella, no se'ls oferirà de nou una vacant de les mateixes característiques fins transcorregut un mes des del primer oferiment, amb l'excepció que es produïsca una nova vacant sense reserva legal amb altra classificació econòmica o altre torn horari, en aquests casos es tornaran a oferir les vacants des de l'inici de la borsa.

Excepcionalment, es podran tornar a oferir vacants des de l'inici de la borsa, encara que no haja transcorregut un mes, en el cas que la borsa estiga exhaurida.

- b) Interins de substitució, excés de tasques o programes: la crida s'efectua seguit l'ordre de borsa a les persones que es troben en la situació de «disponible». No obstant això, 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», hagen treballat prèviament en la mateixa escala i subescala, si escau, o categoria professional i 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 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 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'escales i subescales, 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.

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, es 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:

- La renúncia expressa de la persona interessada.
- La pèrdua dels requisits per a accedir a la condició de funcionari o empleat públic de l'escala i subescala, si escau, 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-PTGAS, tant la seu

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 millors. 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.
- c) Amb caràcter previ, de les crides a borses afins.

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'accords.

#### **Disposició addicional primera**

Amb caràcter singular es constituiran 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 constituiran 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 empàt 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'empàt, el nivell de coneixement de valencià.
- 3er. Si continua l'empàt, el nivell de coneixement d'anglès.
- 4t. Si continua l'empàt, 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'empàt, 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 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 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.**

## **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 el personal que tenga que ser nombrado como personal funcionario interino en cualquiera 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, se inicia a partir de la resolución de los procedimientos selectivos, por turno libre, correspondientes a cada una de ellas. Las personas que integrarán 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 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:

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

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.

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. 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.
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.

### **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.
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 quinto vocal y su correspondiente suplente que tendrá que ser sorteado 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 cual haya una lista de personas aprobadas del primer ejercicio, se incluirán en la bolsa estas

personas, de la manera siguiente:

- a) Las que ya estén en la bolsa se mantendrán en la posición en la cual están.
  - 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 ampliación o 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, que es el estado por defecto de las personas en 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 puestos vacantes sin reserva.

c) Trabajando en la escala y subescala, si procede, o categoría correspondiente a 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 del 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 realizan llamamientos a personas de bolsas afines.

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

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.

#### **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 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: 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 los 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.

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

Habrá que informar a la Comisión de Seguimiento prevista en el artículo 9 de este Reglamento

sobre los llamamientos efectuados a bolsas en aplicación de este artículo y, si procede, se podrá elaborar un catálogo de bolsas afines.

#### **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 a la cual 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 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 períodos no superiores a 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.

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.

#### **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 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.

#### **Disposición transitoria primera**

(Sin contenido)

#### **Disposición transitoria segunda**

Cuando entre en vigor este reglamento, se publicarán todas las bolsas de trabajo vigente con las situaciones actualizadas de acuerdo con esta norma. A este 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 diversas escalas y categorías profesionales del PAS (ACGUV 211/2007)

#### **Disposición final.**



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

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**