

**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



PROPUESTA CCOO: REGLAMENTO DE GESTIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DEL PTGAS DE LA UPV

1.- ÁMBITO

Este reglamento establece los criterios y reglas para la constitución, extinción y gestión de las bolsas de empleo temporal de personal técnico, de gestión, y de administración y servicios (PTGAS) de la Universitat Politècnica de València.

2.- OBJETO

Se entiende por «bolsas de empleo temporal» la relación ordenada y priorizada de candidatos a los que pueden ofertárseles, consecuencia de su inclusión, nombramientos como personal funcionario interino o en mejora de empleo en el caso de funcionarios de carrera, así como contratos laborales temporales para las siguientes situaciones:

- a) Provisión de vacantes
- b) Sustituciones
- c) Ejecución de Programas de duración determinada
- d) Acúmulo o exceso de tareas

La coordinación, control y gestión de las bolsas de empleo y de sus vicisitudes corresponde a la Gerencia.

3.- PRINCIPIOS

El acceso a las bolsas de empleo temporal se realizará conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

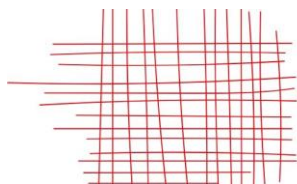
La gestión de las bolsas de empleo se articulará en torno a los principios de seguridad jurídica, garantía procedimental, eficiencia, agilidad, polivalencia y, en su caso, especialidad.

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



4.- TIPOLOGÍA Y CARACTERÍSTICAS DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

4.1. Tipología de las bolsas.

Las bolsas de empleo se organizarán bajo los siguientes niveles de prioridad decreciente:

Bolsas Primarias (Ordinarias): Derivadas directamente de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público (OEP).

Bolsas Secundarias (Extraordinarias): Constituidas mediante convocatorias específicas de carácter abreviado únicamente cuando las principales se prevea que se van a agotar, caducar o no existan. La Gerencia velará porque la constitución de las bolsas secundarias finalice antes de que se agoten las bolsas primarias. Se requerirá siempre la superación de una prueba objetiva de conocimientos.

Bolsas Afines: Bolsas de categorías o escalas con funciones y requisitos de titulación análogos, declaradas como tales por acuerdo de la Mesa General de Negociación (MGN).

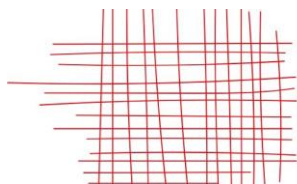
4.2. Estructura y prelación en el uso de las bolsas constituidas.

En el orden de recurso a las bolsas de empleo se establecen las siguientes reglas:

- Prioridad de las bolsas primarias sobre las secundarias.
- Prioridad de las primarias y secundarias, sobre las afines.
- En el caso de identidad o similitud entre bolsas existentes, prioridad de la más moderna sobre la más antigua.

4.3. Criterio de Campus.

Las personas candidatas podrán manifestar expresamente en el momento de su inscripción, o cambio de estado, su preferencia geográfica por campus (Vera, Gandía o Alcoy). La renuncia a una oferta de campus distinto al seleccionado como preferente tendrá carácter justificado (problemas de conciliación familiar y laboral, dificultad de desplazamiento, etc.) y no conllevará penalización alguna.



5.- PROCEDIMIENTOS DE CONSTITUCIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

5.1.- Constitución de las bolsas.

Bolsas primarias: Las bolsas primarias se constituirán automáticamente con los candidatos de las convocatorias de procesos selectivos derivados de una OEP que no expresen su negativa a ello. Estarán integradas por:

- Primer bloque: los aspirantes que hayan superado todos los ejercicios del proceso selectivo sin obtener plaza, incluyendo fase de concurso.
- Segundo bloque: quienes hayan superado al menos un ejercicio de la fase de oposición.

La ordenación se realizará por orden de puntuación total obtenida, salvo que el proceso selectivo no incluya fase de concurso o méritos, aplicándose, en este caso, la siguiente fórmula de ordenación (máximo de 60 puntos por la fase de oposición y 40 puntos por el tiempo trabajado):

$$\text{Puntuación} = n/N \cdot 60 + \text{meses} \cdot 0,5556$$

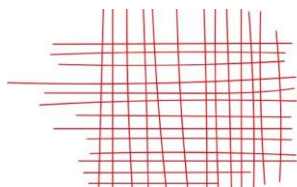
n = suma de las notas obtenidas por el candidato/a

N = nota máxima que se puede obtener

meses = número de meses trabajados en la misma escala o categoría hasta la fecha de publicación de la convocatoria. Se computará por meses completos y hasta un máximo de 6 años.

Estas relaciones se conformarán tanto por el turno libre, como el de promoción interna, y los de discapacidad o diversidad funcional o intelectual. Estas bolsas sustituirán a las vigentes, excepto si la convocatoria de OEP es exclusivamente de promoción interna y discapacidad o diversidad funcional o intelectual, en cuyo caso se integrará con la parte proveniente de turno libre de la anterior convocatoria. En este último caso, dado que se modifica el orden de los/as interesados/as, y a los efectos de mayor transparencia, la información pública deberá incluir la fecha de incorporación a la bolsa y su forma: convocatoria interna, libre, discapacidad o diversidad funcional.

Bolsas secundarias: Mediante convocatoria pública de concurrencia competitiva, se podrán constituir otras bolsas de empleo complementarias de las primarias. Las convocatorias especificarán el tipo de proceso selectivo que podrá consistir en una o más pruebas sobre conocimientos y competencias o habilidades vinculados a la escala o función, y en la acreditación de experiencia, méritos y servicios de acuerdo con el baremo que se detalle. Asimismo, se indicarán las titulaciones u otros



requisitos de acceso. Los temarios de estas convocatorias serán adecuados a los conocimientos y competencias necesarios para el desempeño. La convocatoria del proceso se publicará en el DOGV y en la web corporativa. El resto de los actos, hasta su finalización, se publicarán en dicha web.

Bolsas afines: El recurso a bolsas afines, de carácter excepcional, requerirá la aprobación previa de un Mapa de Afinidades en la Mesa General de Negociación

5.2.- Vigencia de las bolsas de empleo temporal.

Las bolsas entrarán oficialmente en funcionamiento el día de su publicación en la web corporativa (portal de bolsas de empleo), no siendo válidas las publicaciones provisionales como parte o fase de un proceso selectivo.

La duración máxima de las bolsas de empleo temporal será de 5 años prorrogables expresamente por la Gerencia hasta un máximo de 3 años. La prórroga por parte de la Gerencia tendrá carácter excepcional y requerirá informe técnico justificativo de la imposibilidad de convocar un nuevo proceso, accesible en la web corporativa y vinculado a la bolsa prorrogada.

Periódicamente se publicará en la web corporativa la relación de bolsas de empleo que pierden vigencia, son anuladas o sustituidas.

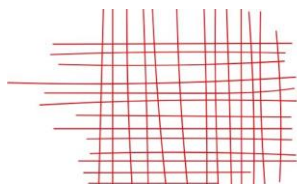
En las convocatorias de las bolsas de empleo secundarias se identificarán aquellas a las que anulan, sustituyen o integran y en qué modo.

Excepcionalmente, la unidad de gestión podrá realizar llamamientos de bolsas cerradas en casos de necesidad perentoria, no disponibilidad en bolsas activas, y en ausencia de otras posibilidades. El recurso a bolsas cerradas exigirá resolución motivada de la Gerencia, donde se indicará la previsión de la constitución de una nueva bolsa, siendo el límite temporal máximo de los nombramientos de 9 meses improrrogables y comunicación previa a las organizaciones sindicales para que manifiesten su posición en un plazo máximo de 72 horas hábiles.

5.3.- Bolsas de empleo temporal de características específicas.

1.- Las diferentes bolsas de empleo temporal del programa «Escola d'Estiu» respetando los principios y reglas básicas de este Reglamento, se gestionarán de acuerdo con sus especiales características.

Para este cometido, no podrán realizarse nombramientos de mejora de empleo o de funcionario interino de personal que ya posea la condición de funcionario de carrera o interino en cualquier escala, puesto o desempeño.



2.- En el ámbito de la atención y cuidado de animales, se podrán constituir, con carácter suplementario a las primarias y secundarias, bolsas de empleo temporal destinadas exclusivamente a atender excesos o acúmulos de tareas (solo cuando las bolsas primarias y secundarias estén agotadas, teniendo el mismo tratamiento que el recurso a bolsas cerradas), o a la cobertura de periodos vacacionales, integradas por estudiantado de formación profesional que haya realizado sus prácticas educativas oficiales en la UPV en dicho ámbito .

Estas bolsas específicas se conformarán mediante convocatoria abierta y pública bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, limitando la realización de las prácticas mencionadas a un mérito puntuable preferente pero no excluyente, para asegurar la libre concurrencia. Así mismo, se tendrá en cuenta la nota media del ciclo formativo, actualizándose ésta a la finalización del curso académico con efectos de 1 de noviembre, reordenándose los candidatos por orden de puntuación. Estas bolsas tendrán duración cuatrienal, improrrogable.

6.- ESTADOS DE LOS CANDIDATOS

6.1. Clasificación de los candidatos.

Las situaciones o estados en que se clasificarán los candidatos son los siguientes:

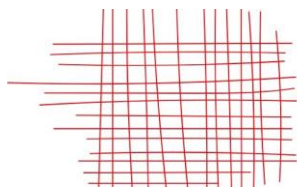
a) DISPONIBILIDAD PLENA: Constituye el estado por defecto, y consiste en la disponibilidad para nombramientos de cualquier tipo y duración.

b) DISPONIBILIDAD LIMITADA: Estado voluntario en el que el candidato restringe sus llamamientos exclusivamente a nombramientos estables o de larga duración, definidos como:

1. Plazas vacantes estructurales.
2. Plazas ligadas a servicios especiales o liberaciones sindicales con previsión de duración superior a 12 meses.
3. Ejecución de Programas Temporales de carácter plurianual o superior a un año.

c) NO DISPONIBILIDAD: En las siguientes situaciones:

1. Cuando la persona disponga ya de un nombramiento para el tipo de disponibilidad en que se encuentre clasificado, mientras persista éste. No obstante, lo anterior, las personas integrantes de la bolsa que se encuentren en activo desempeñando un nombramiento de sustitución temporal o acumulación de tareas derivado de su estado de "Disponibilidad Plena", pasarán al estado de "Disponibilidad Limitada",



puddiendo ser receptor/a de una nueva oferta, considerándose este supuesto una mejora de empleo legítima que no conlleva penalización por cese voluntario en el nombramiento anterior.

2. A solicitud del candidato. El paso voluntario a la situación de “No Disponibilidad” tendrá efectos en el plazo de cinco días hábiles. Se aplicará el periodo de carencia de 3 meses para poder reactivarse de nuevo.

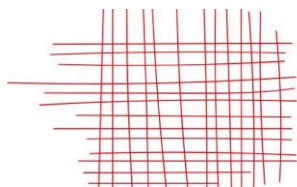
d) NO DISPONIBILIDAD TEMPORAL PROTEGIDA (sin penalización ni carencia): Situación de suspensión temporal del derecho a recibir ofertas a petición de la persona interesada o por concurrencia de causas legales, aplicable en los siguientes supuestos:

1. Por cuidado de familiares y conciliación: Situaciones de cuidado de hijos menores de 12 años, cuidado de familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de forma justificada, procesos de adopción o acogimiento nacional e internacional.
2. Por motivos de salud y protección: Situación acreditada de Incapacidad Temporal (IT) o incapacidad permanente revisable declarada por el INSS, riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad, paternidad, parto, adopción, acogida o permiso sustitutivo de la lactancia.
3. Por violencia de género: Acreditada por los medios legalmente establecidos.
4. Por formación y estudios oficiales: Realización de estudios universitarios oficiales, preparación de oposiciones a las Administraciones Públicas, o estancias de formación internacional debidamente acreditadas.
5. Por ejercicio de cargo público o representación sindical: Desempeño de funciones públicas electivas o dedicación exclusiva a tareas de representación sindical.
6. Por mantenimiento de empleo incompatible: Estar desempeñando un puesto de trabajo en el sector público o privado que impida la incorporación inmediata.

d) SUSPENSIÓN: Cuando no se realizará ninguna oferta como consecuencia de una penalización.

6.2. Cambios de estado.

A la constitución de cada bolsa, sus integrantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para modificar su estado por defecto. El cambio se materializará en el plazo de cinco días hábiles.



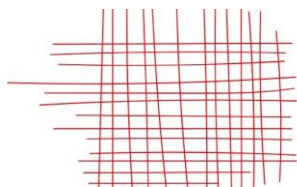
Cualquier candidato podrá solicitar el paso a la situación de "No Disponibilidad" en cualquier momento de la vigencia de la bolsa. La solicitud se gestionará de manera automatizada a través de la plataforma digital y surtirá efectos en un plazo máximo de cinco días hábiles desde su presentación.

Al producirse el cese en un nombramiento temporal de la UPV, se reincorporará de forma automática y de oficio al candidato al estado en el que se encontraba originalmente, haciéndose efectivo para nuevos llamamientos en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas.

7.- GESTIÓN DINÁMICA, LLAMAMIENTOS Y TRANSPARENCIA

7.1.- Procedimiento de oferta.

1. Los llamamientos u ofertas se realizarán obligatoriamente por medios electrónicos que dejen constancia fehaciente de la fecha y hora de emisión y recepción (correo electrónico con acuse de recibo y SMS certificado). El uso de la vía telefónica tendrá carácter meramente secundario y opcional, requiriendo en todo caso grabación auditable de la llamada o certificación del operador.
2. Las respuestas a las ofertas deberán concretarse en un plazo máximo de 48 horas desde el envío de la comunicación electrónica. En caso de urgencia justificada por la unidad gestora, el plazo finalizará a las 12:00 horas del segundo día hábil posterior a la realización del llamamiento, siendo obligatoria la comunicación vía telefónica. Se realizarán un mínimo de dos intentos de contacto, vía SMS, separados por un intervalo mínimo de 24 horas antes de dar por fallido un llamamiento, debiendo quedar el registro electrónico a disposición del interesado y de la representación sindical.
3. Los nombramientos se ofertarán, por riguroso orden, a los candidatos en función del estado en que se encuentren clasificados y de los requisitos exigibles.
4. Agotada o constatada la no disponibilidad de una bolsa de empleo, la unidad gestora podrá recurrir a efectuar llamamientos de candidatos integrados en bolsas afines.
5. En casos de perentoria necesidad podrán ofertarse, por orden de prioridad, nombramientos a las personas que hayan superado un proceso selectivo cuando finalizado éste todavía no se haya resuelto definitivamente el proceso, previa publicación expresa en el portal de bolsas y advirtiendo de su provisionalidad o temporalidad prevista. Las plazas ofertadas tendrán



carácter temporal con una duración máxima de 9 meses. En ningún caso se podrán ofertar plazas de la tipología definida para el estado de “disponibilidad limitada”.

7.2.- Vicisitudes: Reglas de Gestión.

Las restricciones a las ofertas de nombramientos no operarán en los siguientes casos:

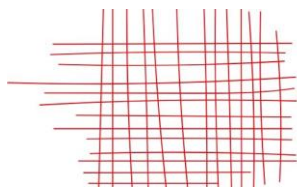
- a. Cuando se desempeñe un nombramiento en puesto con «jornada especial» (que incluya festivos o turnicidad).
- b. Cuando se desempeñe un nombramiento a tiempo parcial.
- c. Cuando la oferta se realice a integrantes de bolsas de empleo afines.
- d. Cuando la oferta sea de una jornada a tiempo parcial menor del 66%.

En caso de rechazo injustificado de una oferta se establece una penalización de inactividad de 6 meses. No se considerará rechazo injustificado, y por tanto quedará exento de penalización, cuando la persona alegue y acredite documentalmente motivos de conciliación familiar, cuidado de hijos menores o familiares dependientes, enfermedad propia o IT, embarazo o riesgo durante el mismo, estar en activo en cualquier puesto del sector público o privado, incompatibilidad horaria u objetiva, opción geográfica de Campus no seleccionada, violencia de género o causas de fuerza mayor.

Con carácter general, y salvo las excepciones previstas en este reglamento, para recibir una oferta de empleo cuando ya se está en activo en la UPV se establece una carencia de doce meses. Se exceptúan a aquellas personas que reciban una oferta para la provisión de un puesto de trabajo definido en el estado “Disponibilidad Limitada”, una oferta de jornada completa frente a una parcial, un nombramiento de mayor duración prevista, una mejora de empleo, o el llamamiento desde una bolsa propia frente a una bolsa afín o externa.

Se podrá estar activo simultáneamente en un máximo de tres bolsas de empleo temporal. Se establece un régimen transitorio para aquellas personas que a la entrada en vigor de este reglamento superen dicho límite, manteniéndolas en activo en las bolsas actuales hasta la caducidad o renovación de estas.

Las situaciones que den lugar a un tratamiento diferencial respecto a la norma general deberán ser comunicados a la unidad gestora y acreditados documentalmente para que surtan efecto.



8.- CESE MEDIANTE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO REFORZADO

Además de las causas ordinarias previstas, se efectuará el cese en el puesto o función, en los casos de manifiesta falta de capacidad o rendimiento insuficiente, y en los de incompatibilidad del desempeño por motivos de salud. En ambos casos, previa audiencia y expediente contradictorio.

El expediente contradictorio por bajo rendimiento o falta de capacidad se iniciará a solicitud del responsable de la unidad en la que se preste el servicio, adjuntándose un informe técnico detallado que acredite de forma objetiva la falta de rendimiento, aportando datos, plazos incumplidos o tareas deficientes y, en su caso, la acreditación del fracaso de las medidas de formación o adaptación al puesto implantadas.

La Gerencia acordará el inicio del expediente contradictorio notificándoselo al/la interesado/a y concediendo un plazo de 5 días hábiles para que formule sus alegaciones. Se dará traslado del expediente a las organizaciones sindicales para que emitan informe contradictorio, en su caso, en el plazo de 5 días hábiles. El cese en el puesto de trabajo por estas causas no implicará, en ningún caso, la baja automática en la bolsa de empleo de origen, permaneciendo el afectado en situación de "Disponibilidad Plena" para un puesto distinto acorde a sus características.

La incompatibilidad del desempeño por motivos de salud no podrá operar en ningún caso como vía de exclusión de la bolsa. Con carácter previo a cualquier propuesta de cese o baja, la unidad gestora activará obligatoriamente el protocolo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para proceder a la evaluación del puesto de trabajo por motivos de salud, garantizando la confidencialidad de los datos médicos y la adaptación del puesto.

9.- BAJA EN LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

En cualquier momento los candidatos podrán manifestar su renuncia a ser incluidos o mantenerse en las bolsas de empleo temporal. Esta decisión se materializará en el plazo de cinco días hábiles.

Se producirá automáticamente la baja de candidatos en las bolsas de empleo temporal en los siguientes casos:

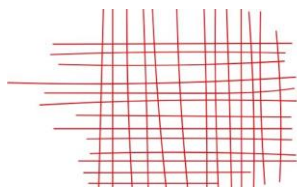
1. Por jubilación;
2. Por pérdida de los requisitos y condiciones para acceder a la condición de funcionario;

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



3. Por falsedad o ausencia inicial o sobrevenida de algún requisito de acceso;
4. Por renuncia injustificada a un nombramiento una vez aceptado sin la incorporación efectiva al puesto,
5. Por incompatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas propias de la escala o puesto;
6. Por sanción de separación del servicio, suspensión o inhabilitación por sentencia judicial; durante el tiempo indicado en la resolución, tras el cual volverá al estado inicial de forma automática e inmediata;
7. Por manifiesta falta de capacidad o rendimiento insuficiente, única y exclusivamente cuando haya sido declarada mediante expediente contradictorio firme e independiente del cese, tras haber fracasado las medidas de adaptación y formación previstas en el artículo 8;
8. Por no mantener actualizados los datos de contacto que impidan materializar dos llamamientos, siempre que se demuestre fehacientemente el cumplimiento estricto del procedimiento de doble intento y trazabilidad electrónica regulado en el artículo 7.1;
9. Por la adquisición de la condición de funcionario de carrera, en cuyo caso será baja en las bolsas de empleo del mismo itinerario profesional de inferior subgrupo de clasificación.

10.- COMUNICACIÓN DE DATOS Y ACREDITACIÓN

Los candidatos están obligados a facilitar y mantener actualizados sus datos personales y los siguientes datos de contacto: teléfono móvil y correo electrónico. Todas las inscripciones y comunicaciones de los candidatos con la UPV se realizarán mediante medios electrónicos y a través del correo electrónico *****@upv.es. La UPV garantizará a las personas candidatas externas el acceso técnico e integrado al entorno digital desde el momento de su inserción en la bolsa. Las incidencias técnicas de la plataforma, debidamente reportadas, interrumpirán los plazos de llamamiento y eximirán de cualquier penalización. En cualquier momento la unidad gestora podrá requerir a los candidatos la acreditación fehaciente de las situaciones alegadas.

11.- COLABORACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

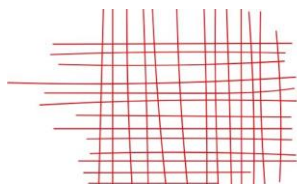
En el marco de la colaboración interadministrativa, en el caso de ausencia de bolsas operativas, de no disponibilidad o cuando lo aconseje su especificidad o razones de

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



economía de escala, la UPV podrá solicitar la cesión de bolsas de empleo temporal de otras organizaciones del sector público, siempre que se hayan constituido de acuerdo con principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El recurso a bolsas de otras administraciones tendrá carácter restrictivo, requerirá informe motivado, la validación de la equivalencia funcional de los temarios, el respeto al orden de puntuación de origen y comunicación previa a las organizaciones sindicales para que manifiesten su posición en un plazo máximo de 72 horas hábiles.

12.- PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

La relación y composición de las bolsas de trabajo se publicarán en la web corporativa de la UPV en un portal específico, mediante un sistema que permita a sus integrantes el conocimiento de su situación en las bolsas, y su composición global. Se incluirá, al menos, la siguiente información:

- puntuación
- fecha de incorporación a la bolsa
- forma de acceso a la bolsa
- fecha de nombramiento si está activo en la UPV
- estado de cada integrante
- "posición dinámica" exacta de cada candidato disponible.

Los datos personales expuestos se limitarán rigurosamente a lo establecido en la normativa de protección de datos.

13.- INFORMACIÓN A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON REPRESENTACIÓN EN LA UPV

Se informará mensualmente de forma automatizada y mediante acceso a base de datos auditable a las organizaciones sindicales con representación en la UPV de los siguientes hechos relevantes:

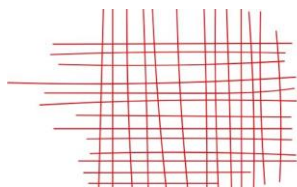
1. La relación nominativa de nombramientos efectuados, detallando unidad de destino, tipo de nombramiento, y fecha de toma de posesión.
2. De las bajas por incompatibilidad o desempeño insuficiente.
3. De las situaciones o conflictos colectivos que se puedan producir en aplicación del reglamento.

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



Las organizaciones sindicales y sus representantes guardarán reserva sobre la información que se les facilite, en especial sobre la relativa a datos de carácter personal.

En la MGN se informará, una vez al año, de las siguientes cuestiones:

- **Análisis del estado de las bolsas:** número de integrantes en cada estado, penalizados y contratados.
- **Revisión de la rotación:** Evaluación del volumen de llamamientos realizados y los motivos de renuncia más frecuentes.
- **Control de caducidad y detección de necesidades:** Supervisión de la vigencia de las bolsas y las necesidades de apertura de nuevas convocatorias, proponiendo, en su caso, la creación de bolsas secundarias en previsión de la proximidad al agotamiento de la bolsa.
- **Estudio de las reclamaciones y quejas:** número y respuestas realizadas, agrupadas por similitud.
- **Resolución de dudas** surgidas en la interpretación de la normativa.
- **Propuestas de mejora y/o modificación de la normativa** para la agilización de los llamamientos y aumento de la eficiencia y transparencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Suspensión preventiva de la derogación. La anulación de las bolsas de empleo temporal constituidas o publicadas antes del 01/09/2018 queda en suspenso hasta que la Gerencia justifique mediante informe técnico la adopción el criterio temporal de la derogación propuesta y las medidas transitorias para la protección de los aspirantes históricos (listado completo de las bolsas afectadas, número de personas integrantes de las mismas, tasa de uso real en los últimos dos años, etc...)

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Antes del 30/09/2026 se publicará actualizada en la web corporativa la relación de bolsas de empleo temporal activas, con expresión de su tipo y alcance.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

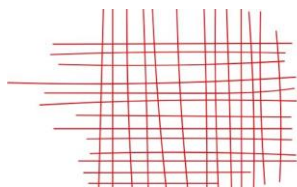
En tanto en cuanto se implemente el entorno digitalizado y automatizado previsto de gestión de bolsas y comunicación de ofertas, se continuará publicando la información que permita la identificación de las bolsas y de sus integrantes en la web corporativa de la UPV. Se establece un plazo máximo improrrogable de 12 meses desde la entrada en vigor de este reglamento para la plena implantación del

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



entorno digitalizado, constituyéndose una comisión técnica dependiente de la MGN para su auditoría y seguimiento mensual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Por la especificidad y sensibilidad de su objeto, en tanto no se constituyan nuevas bolsas de empleo o se articulen las suplementarias previstas en el epígrafe 5.3.2 continuarán utilizándose las siguientes:

- 2015/P/FI/ACON/3 TML-(Pequeños rumiantes)
- 2016/P/FI/ACON/1 TML-(Conejos-Mejora)
- 2017/P/FC/C/5 ETS - Granjas (Pequeños rumiantes)

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados y sin efecto los «Criterios generales de las bolsas de empleo del PAS» adoptados por acuerdo del 05/12/2007 por el órgano de negociación del PAS, denunciado el 03/09/2024.

DISPOSICIÓN FINAL: ENTRADA EN VIGOR

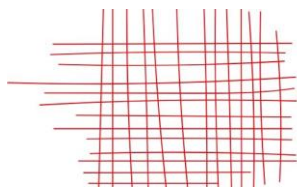
Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València (BOUPV).

TU TAMBE ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

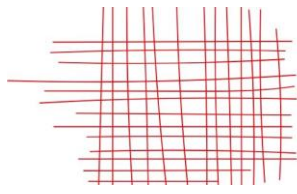
AFILIA'T!



ANEXO I: DEFINICIONES JURÍDICAS COMPLEMENTARIAS

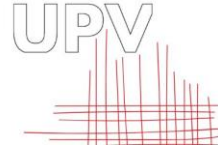
Para acotar la discrecionalidad técnica y asegurar la máxima objetividad en la gestión de las bolsas de empleo del PTGAS de la UPV, los conceptos indeterminados del articulado se interpretarán conforme a las siguientes definiciones:

- **Bolsa Inoperativa o Ausencia de Bolsas Operativas:** Situación objetiva en la que una bolsa activa no cuenta con ningún candidato disponible en situación de "Disponibilidad Plena", "Disponibilidad Limitada" o "Disponibilidad Plena Protegida" adecuada al puesto, o bien cuando un cambio normativo o de titulación requerido por la RPT invalide legalmente los requisitos de acceso de la totalidad de los integrantes que permanecen en ella. Requiere certificación informática del estado de la bolsa.
- **Necesidad Perentoria:** Circunstancia excepcional, sobrevenida, imprevista y de urgencia inaplazable que comprometa de forma directa e inmediata la prestación de un servicio público esencial de la universidad (como atención médica, seguridad en laboratorios o plazos legales preclusivos de matriculación o cierre del ejercicio). No podrá alegarse para cubrir deficiencias estructurales de plantilla de la unidad.
- **Bolsas Afines:** Aquellas bolsas correspondientes a escalas del mismo subgrupo de clasificación profesional y cuyos temarios selectivos guarden una coincidencia sustancial de contenidos de, al menos, un 60%, debiendo constar indexadas previamente en el Mapa de Afinidades de la UPV aprobado en la MGN.
- **Polivalencia:** Referido exclusivamente a la utilización de bolsas afines, donde un candidato de una bolsa puede recibir una oferta de otra bolsa definida como afín en el mapa de afinidades.
- **Especialidad:** Exigencia obligatoria de conocimientos técnicos específicos o titulaciones oficiales habilitantes recogidas expresamente en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para el desempeño estricto del puesto ofertado.
- **Circunstancias Singulares:** Situaciones excepcionales referidas al puesto de trabajo (como localización geográfica periférica o turnos de nocturnidad) que habilitan al aspirante a rechazar la oferta sin penalización, si estas condiciones no constaban en la oferta originaria de la bolsa.
- **Rendimiento Insuficiente o Manifiesta Falta de Capacidad:** Disminución notable, continuada, voluntaria y objetivable de los resultados de trabajo asignados, o ineptitud sobrevenida para realizar las tareas básicas del



**CCOO ens uneix
uneix-te a CCOO**

CCOO
educació



puesto. No podrá evaluarse antes de haber transcurrido un periodo mínimo de adaptación de un mes y exigirá una baremación técnica cuantitativa y cualitativa comparada con la media de la unidad de destino.

- **Incompatibilidad del Desempeño por Motivos de Salud:** Situación médica temporal o permanente, acreditada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV, que impide la realización de una o varias tareas específicas del puesto de trabajo concreto, obligando a la adaptación o cambio de puesto, que garantiza la reserva de posición en la bolsa y sin que suponga exclusión o penalización.
- **Especificidad:** Criterio técnico restrictivo aplicable únicamente cuando el puesto requiera una destreza o habilitación homologada externa muy concreta no contenida en ningún temario de las escalas ordinarias del PTGAS de la UPV.
- **Razones de economía de escala:** Criterio de eficiencia administrativa aplicable de forma exclusiva cuando el coste temporal, técnico y económico de organizar un proceso de bolsa secundaria resulte manifiestamente desproporcionado para la duración prevista del nombramiento temporal (menor de 3 meses), requiriendo acuerdo en la MGN.

TU TAMBÉ ERES UNIVERSITAT

Secció Sindical de CCOO-UPV
Camí de Vera S/N - Edifici 4G - 46022 VALÈNCIA.
+34 963 877 040 ext. 77040- 77043
ccoo@upv.es

www.ccoo.upv.es

AFILIA'T!