



## Universidad de Valladolid

### **BORRADOR DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CREACIÓN Y GESTIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO PARA EL NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS EN LAS DIFERENTES ESCALAS Y ESPECIALIDADES, ASÍ COMO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LOS DIFERENTES GRUPOS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.**

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de noviembre de 2017 se aprobó el Reglamento de creación y gestión de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en las diferentes escalas y especialidades, así como para la contratación de personal laboral temporal de los diferentes grupos, categorías y especialidades de la Universidad de Valladolid, con el objetivo de generar un espacio óptimo orientado a conseguir la máxima eficacia para responder a las necesidades planteadas por la Universidad en materia de nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal laboral temporal.

Al objeto de mejorar diversos aspectos de la regulación existente derivados de la experiencia en la aplicación del procedimiento regulado en el reglamento desde su aprobación y mejorar la eficacia en la gestión de las bolsas de empleo, resulta necesario abordar la presente modificación que afecta a diferentes aspectos.

En primer lugar, se modifican los artículos 3 y 4 con fin de establecer un único sistema de atribución de plazas en caso de empate en la puntuación obtenida por los aspirantes a la bolsa de empleo, lo que se acompaña con la adecuación de los listados de las bolsas a la normativa actual sobre protección de datos establecida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En segundo lugar, se elimina la obligación de aceptación para las ofertas de trabajo inferiores a 25 horas laborables por semana prevista en el artículo 7.3, mitigando de esta forma el régimen de obligaciones de las personas incorporadas a las bolsas de empleo, de acuerdo con un criterio de equidad, preservando, con ello, una mayor vigencia temporal de las bolsas, conveniente por razones de interés público.

Por otra parte, en concordancia con la evolución de la jurisprudencia en la materia, se pretende aplicar el principio de que la sustitución de personal interino por otro personal interino en un mismo puesto de trabajo o en un puesto que suponga la consolidación orgánica vía relaciones de puestos de trabajo de un nombramiento anterior tenga carácter excepcional, para lo cual se modifica el apartado 2º del artículo 8.

Asimismo, se modifica el apartado 7º del mismo artículo, por una parte, con respecto al personal funcionario para evitar la posibilidad de intercomunicación entre bolsas de empleo en aras a asegurar los principios de mérito y capacidad. Y, por otra, respecto al personal laboral se trata de mejorar, por razones de seguridad jurídica, la regulación en los casos de recurrir a bolsas de empleo de diferente categoría y/o especialidad. Finalmente, se modifica el citado apartado para regular la posibilidad de recurrir transitoriamente a las bolsas de empleo de personal laboral en relación con puestos de trabajo sujetos a procesos de funcionarización, en los que exista reflejo en la RPT entre los puestos de PAS laboral y PAS funcionario.

En cuarto lugar, se modifica el artículo 10 con el fin de incluir un cambio terminológico con el fin de adaptar los permisos de nacimiento de hijos a las nuevas denominaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como adecuar el texto a la nueva regulación del sistema de registro de la Universidad aprobada por el Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2020.



## Universidad de Valladolid

En quinto lugar, a través de la modificación del artículo 13, se incorpora una nueva regulación que permite optimizar los recursos humanos disponibles, incrementando la posibilidad de movilidad funcional ascendente, ante supuestos de carencia de bolsas de empleo adecuadas para la provisión de determinadas categorías y/o especialidades de personal laboral. Asimismo, se contempla la posibilidad de recurrir a bolsas de empleo de otras universidades públicas, lo que puede resultar especialmente beneficioso en categorías y/o especialidades de escasa representación en la Uva.

Finalmente, se establece una nueva regulación de la Comisión de Seguimiento de las bolsas de empleo con el fin de equilibrar la participación en la misma de los representantes del personal funcionario y laboral.

La presente modificación se adecúa a los principios de buena regulación contenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A este respecto, la norma se ajusta a los principios de necesidad y eficacia, puesto que existen fundadas razones de interés general para su aprobación que han quedado reflejadas en los párrafos precedentes. Se atiende, igualmente, a los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia exigidos, dado que no existe ninguna alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos, resulta coherente con el ordenamiento jurídico y genera un marco normativo estable y claro, y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos. Con carácter previo a su aprobación, para garantizar los principios de transparencia y participación en la elaboración de las normas, a través del Portal de Participación y Gobierno Abierto de la UVA, el proyecto normativo ha sido sometido a los trámites de consulta, audiencia e información pública al objeto de recabar la opinión y sugerencias de todos los afectados por la norma.

Por ello, esta Comisión Permanente, previa la preceptiva negociación en la Mesa General de Negociación de la Universidad de Valladolid, con acuerdo previo de las representaciones del Personal de Administración y Servicios funcionario y laboral (cumpliendo lo establecido en el Capítulo IV del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre), y conforme con lo previsto en el artículo 19.2.f) del Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Gobierno, procede, mediante el presente acuerdo, a la aprobación de una modificación del Reglamento de creación y gestión de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en las diferentes escalas y especialidades, así como para la contratación de personal laboral temporal de los diferentes grupos, categoría y especialidades de la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno de 24 de noviembre de 2017, en los términos que se expresan a continuación.

**Artículo único.** Modificación del Reglamento de creación y gestión de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en las diferentes escalas y especialidades, así como para la contratación de personal laboral temporal de los diferentes grupos, categoría y especialidades de la Universidad de Valladolid, aprobado por el Consejo de Gobierno de 24 de noviembre de 2017.

El reglamento de 24 de noviembre de 2017 queda modificado en los siguientes términos:

Uno. El párrafo segundo del apartado primero del artículo 3 queda redactado como sigue:

«En caso de empate en la puntuación, y una vez que no haya sido posible realizar el desempate entre los aspirantes aplicando las normas establecidas en las bases de la respectiva convocatoria se realizará un sorteo de la forma establecida en el artículo siguiente.»

Dos. El artículo 4 queda redactado como sigue:



## Universidad de Valladolid

«Artículo 4. Constitución de las bolsas de empleo.

1. Las bolsas de empleo se constituirán mediante resolución del órgano competente en cada caso, que será objeto de publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Sede Electrónica de la UVa. Asimismo, para su mayor difusión se publicarán en la página Web de la Universidad de Valladolid, conforme a lo que se indica en el presente Reglamento y se procederá a su aplicación de acuerdo con los criterios de gestión establecidos.

En la citada resolución figurará el nombre y apellidos de los candidatos, los dígitos de identidad correspondientes a su número del DNI, el orden obtenido y los campus territoriales de las ofertas de trabajo que se compromete a aceptar.

2. Para los casos de empate en la puntuación obtenida, se resolverá en primer lugar atendiendo a las normas establecidas en las respectivas bases del proceso selectivo. En aquellos casos en los que no se indique en las bases correspondientes, se realizará un sorteo con la presencia de un funcionario del Servicio de Gestión de PAS y de los órganos de representación de personal de administración y servicios, y del que se levantará la correspondiente acta de la sesión.»

Tres. El apartado tercero del artículo 7 queda redactado como sigue:

«3. Las ofertas de trabajo que igualen o superen las 25 horas laborables por semana, serán de obligada aceptación.»

Cuatro. Los apartados segundo y séptimo del artículo 8 quedan redactados como siguen:

«2. Durante el período que dure el nombramiento o contratación, el candidato figurará en la bolsa de empleo con la denominación: «Nombrado/contratado».

Una vez cesados en los destinos para los que hayan sido nombrados o contratados, volverán a ocupar el mismo puesto en la bolsa de empleo. No se producirá discontinuidad en la prestación de servicios en el puesto de trabajo de PAS funcionario obtenido en aplicación del presente reglamento, en los casos de que, ofertado en el correspondiente proceso de provisión, el mismo no resultara adjudicado, ni en los de nombramientos objeto de consolidación orgánica, sin solución de continuidad, a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

En ningún caso se ofertará otro puesto de trabajo de la misma bolsa de empleo durante la vigencia de su nombramiento o contrato, sin perjuicio de la salvedad prevista en el artículo 12.4. e) del TRLET.

7. Para el caso concreto de no existir listas de una Categoría y/o Especialidad y fuera necesaria la cobertura de un puesto de trabajo en un breve plazo de tiempo, se podrá recurrir, previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento, a otra bolsa de empleo similar, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo. Lo mismo se hará en el caso de que la oferta a cubrir sea de superior o inferior categoría, o distinta especialidad. En estos casos, la aceptación de la oferta tendrá carácter voluntario, informando a los aspirantes de que, si aceptan aparecerán en la correspondiente bolsa con la situación de “Nombrado/contratado” y no se les ofertará otro puesto de trabajo de la misma bolsa de empleo durante la vigencia de su contrato; para ello tendrán que firmar una diligencia que se les entregará en el momento de la formalización de la relación laboral. En caso de no aceptación, seguirán “Pendientes de llamamiento”.

Se podrá recurrir a bolsas de empleo de las correspondientes categorías laborales para cubrir aquellos puestos de trabajo que hayan sido incorporados desde el régimen laboral al régimen jurídico de funcionarios, y que tengan reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario.»



## Universidad de Valladolid

Quinto. Se modifican la letra c) del apartado primero y el apartado segundo del artículo 10 quedando redactados como siguen:

«1. c) permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso de adopción, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija hasta que alcance la edad de tres años; riesgo durante el embarazo o situaciones asimiladas.»

2. Las solicitudes deberán presentarse de conformidad con el artículo 2 del Reglamento del sistema de registro de la UVa, hecho público mediante Resolución del Rectorado de 28 de mayo de 2020 (BOCyL de 8 de junio), en el Registro Electrónico General de la UVa, con la obligatoriedad de acceder al mismo, como única vía, desde la sede electrónica de la UVa (<https://sede.uva.es>), en la que habrá de seleccionarse consecutivamente, “Registro electrónico”, “solicitud general”.

La acreditación de las causas expresadas en el apartado anterior, deberá realizarse, junto con su solicitud, por cualquier medio que justifique la situación.»

Sexto. El artículo 12 queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Vigencia de la bolsa de empleo.

La bolsa de empleo se hallará vigente hasta la publicación de una nueva como resultado de la siguiente convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en las respectivas Escalas y Especialidades o, en su caso, del correspondiente Grupo, Categoría y Especialidad propias de la Universidad. No obstante, en las situaciones en que opere la continuidad en la prestación de servicios, de acuerdo con el artículo 8.2, segundo párrafo, los efectos de la bolsa en que estuviera incluida la persona afectada se extenderán a fin de hacer posible aquélla.»

Séptimo. El artículo decimotercero queda redactado como sigue:

«Artículo 13. Convocatorias específicas para la constitución de bolsa de empleo.

En caso de que no hubiese bolsa de empleo en vigor o las que existieran se hubiesen agotado temporal o definitivamente, la selección se realizará mediante una convocatoria específica al objeto de constituir una nueva bolsa de empleo, la cual se negociará entre Gerencia y Junta de Personal o, en su caso, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal en función del régimen jurídico implicado. Esta bolsa de empleo tendrá vigencia hasta la resolución del proceso selectivo para la cobertura de plazas, con funcionarios de carrera de la Escala y Especialidad que proceda o personal laboral fijo del Grupo, Categoría y Especialidad. Esta convocatoria respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el ámbito del personal laboral de administración y servicios se podrá recurrir, previo acuerdo con los representantes del personal laboral, a un procedimiento de cobertura de puestos de trabajo entre el personal laboral fijo pertenecientes a otras categorías y/o especialidades. En su defecto, podrá recurrirse a las bolsas de empleo de otras universidades públicas, preferentemente las del ámbito del vigente convenio colectivo laboral, con las que se hubiese establecido el correspondiente convenio de reciprocidad. En estos supuestos, la aceptación de la oferta tendrá carácter voluntario.

En cualquier caso, la prioridad de las sucesivas bolsas de empleo para convocatorias temporales vendrá dada por la fecha de publicación de las mismas.»



## Universidad de Valladolid

Octavo. El artículo 14 queda redactado como sigue:

«Artículo 14. La Comisión de Seguimiento.

1. Para interpretar las normas del presente Reglamento, así como para llevar un control y estudio de las incidencias y particularidades que puedan surgir en la gestión de las bolsas de empleo y para proponer la resolución de los casos no previstos en este Reglamento, se constituirá una comisión de seguimiento de las bolsas de empleo.

2. La Comisión de seguimiento, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, estará integrada por diez miembros designados por el Gerente de la Universidad de Valladolid, de los cuales cinco miembros lo serán a propuesta de la Universidad y otros cinco a propuesta de la parte social de la siguiente forma: dos por la Junta de Personal y tres por parte de los representantes del personal laboral. El Presidente será uno de los miembros designados por la Gerencia. El representante de la Junta de Personal, en atención a su menor número, podrá ser asistido por un asesor con voz, pero sin voto.

3. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

4. Actuará como secretario de la Comisión uno de los miembros designado por la Universidad.

5. La Comisión será convocada por orden de su presidente con una antelación mínima de dos días, salvo lo previsto en el apartado siguiente, y estará válidamente constituida cuando asistan, de forma presencial o a distancia, además del presidente y secretario, al menos **tres** representantes de la parte social, uno por parte del PAS funcionario y **dos** del PAS laboral.

6. Si el asunto a tratar tiene carácter urgente, la Comisión se podrán constituir, convocar y celebrar a través del correo electrónico institucional, conforme al artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y al Reglamento por el que se regula la utilización de medios electrónicos por los órganos colegiados de la Universidad de Valladolid, en relación con la posible adopción de los acuerdos previstos en el artículo 8.7 del presente reglamento; en estos casos no podrá exceder de 48 horas el plazo para la votación por correo electrónico de la correspondiente propuesta, desde la remisión de la convocatoria.»

Noveno. Se suprime la disposición adicional primera y el ordinal de la disposición adicional segunda.



---

## **Universidad de Valladolid**

### **Disposición transitoria.**

Los procedimientos de llamamientos para cubrir puestos de trabajo a través del sistema de bolsas de empleo realizados al amparo de este reglamento con anterioridad a la entrada en vigor de la presente modificación se tramitarán conforme a la normativa anterior.

### **Disposición final.** Entrada en vigor.

Esta modificación entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, sin perjuicio de su publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Sede Electrónica de la Universidad de Valladolid.