



**FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ, SECRETARIO GENERAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE MURCIA**

**CERTIFICO:**

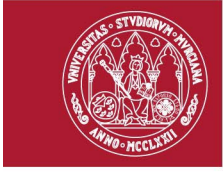
Que el **Consejo de Gobierno de 16 de mayo de 2023**, estando incluido en el orden del día, aprobó el **Reglamento regulador del periodo de prueba del Personal Temporal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº  
EL RECTOR  
Fdo. José Luján Alcaraz

Firmado con certificado electrónico reconocido.

*(\* A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*



**MIGUEL ANGEL AMANTE NICOLÁS, SECRETARIO DE LA MESA DE  
NEGOCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.**

**CERTIFICA:** Que en el acta de la reunión celebrada el día 13 de marzo de 2023, pendiente de aprobación, se ha adoptado el siguiente acuerdo en relación con el punto del orden del día que a continuación se indica:

Punto 3º: Reglamento regulador del periodo de prueba del personal temporal de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

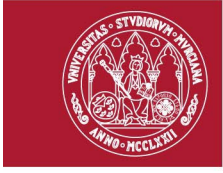
Una vez negociado el citado reglamento, se aprueba por unanimidad de las organizaciones sindicales y se indica que se realizará un periodo de información pública y posteriormente será sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno.

Según consta en la certificación emitida por la Secretaría General, el citado reglamento, ha sido expuesto a información pública en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo de 2023 y el 14 de abril de 2023. (asiento SG-5/2023, de 15 de marzo), no habiéndose presentado durante dicho plazo alegación alguna a la misma, a través del Registro electrónico de la Universidad u Oficina de Asistencia en materia de Registro.

En el texto del Reglamento que se acompaña como anexo a esta certificación, se ha procedido a la sustitución de todas las referencias al “Personal de administración y servicios”, por la nueva denominación de “Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios” operada tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Y para que conste y sirva de justificación a los efectos oportunos, firmo la presente certificación en la fecha indicada al margen.

(documento firmado electrónicamente)



## ANEXO

### **Reglamento regulador del periodo de prueba del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.**

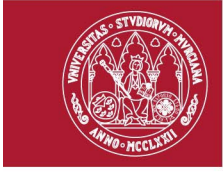
La sociedad impone a la Administración Pública la mejora constante de la calidad del servicio público ofrecido. El personal de las Administraciones Públicas constituye un elemento indispensable para la prestación adecuada de los servicios y, en consecuencia, debe ser un factor clave para la puesta en marcha de los procesos de mejora del funcionamiento de la actuación administrativa.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, norma que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, fija en su artículo 1.3.b, como fundamento de actuación del mismo y entre otros, los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional de todo empleado público; principios constitucionales que el Estatuto impone repetidamente para todos los procesos selectivos de personal (funcionario, interino y laboral), para su promoción interna y para los procedimientos de provisión de puestos de trabajo por el personal funcionario de carrera.

En este sentido, la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Presupuestarias y Administrativas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia reformó el artículo 7 de la Ley 3/1986, de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia al introducir un nuevo párrafo en su apartado segundo, que estableció la necesidad de que el personal interino que tomara posesión realizara un periodo de prueba destinado a comprobar su idoneidad y aptitud.

Dicha previsión normativa, ciertamente novedosa, fue objeto de desarrollo por el Decreto 62/1998, de 15 de octubre, publicado en el BORM n.º 245/1998, de 23 de octubre, por el que se establecen normas reguladoras del periodo de prueba del personal interino.





En la actualidad, el Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia mantiene la vigencia del referido artículo 7.

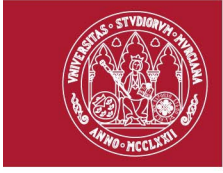
A este respecto, se debe recordar que, de conformidad con el artículo 89.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, se considera ajustada a derecho la aplicación del artículo 7 de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia al personal funcionario interino que se integre en el PAS de la Universidad de Murcia.

Por otra parte, respecto del personal laboral, el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores establece que podrá concertarse por escrito un periodo de prueba durante el cual la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En suma, esta normativa nace con la finalidad de garantizar la cualificación profesional del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia para el desempeño del puesto de trabajo y la adecuada prestación del servicio público encomendado, sin merma de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.

En su virtud, a iniciativa del Gerente; previa negociación en el seno de la Comisión Sectorial de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Mesa de Universidad; tras el periodo de información pública y lo demás que es procedente con arreglo a lo establecido en el Protocolo para la aprobación de reglamentos por el Consejo de Gobierno; tras deliberación del Consejo de Dirección, y a propuesta del Rector, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, reunido en sesión de [...] de [...] de 202[...], ha adoptado el acuerdo de aprobar la Normativa reguladora del periodo de prueba del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.





**Artículo único. Aprobación del Reglamento regulador del periodo de prueba del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.**

Se aprueba el Reglamento regulador del periodo de prueba del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia, cuyo texto se adiciona como anexo.

**Disposición final. Entrada en vigor.**

El presente reglamento entrará en vigor a los veinte días de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Anexo**

**Reglamento regulador del periodo de prueba del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.**

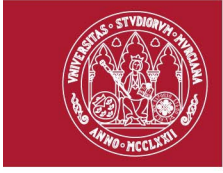
**Artículo 1. Objeto.**

Este reglamento tiene por objeto regular el periodo de prueba y el procedimiento para que, de no ser superado dicho período de prueba, se verifique el cese del nombramiento del personal funcionario interino técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia o la resolución del contrato laboral temporal del personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

**Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.**

El presente reglamento será de aplicación al personal temporal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia integrado por:

- a) Personal funcionario interino.



- b) Personal laboral temporal.

### **Artículo 3. Definición del periodo de prueba.**

1. El periodo de prueba está destinado a apreciar la aptitud y la idoneidad del personal funcionario interino o laboral temporal en relación con el puesto obtenido. Durante el periodo de prueba, este personal tendrá los mismos derechos retributivos que el resto del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

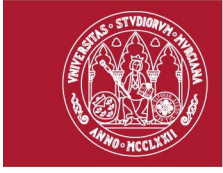
2. Al personal en periodo de prueba se le deben proporcionar y, en consecuencia, ha de disponer de las condiciones materiales e instrucciones apropiadas, en relación con la naturaleza de las funciones a desempeñar, para que pueda adaptarse a las necesidades específicas del puesto que ocupa. De igual modo, se ha de proporcionar a este personal el conocimiento de los criterios que regirán en su evaluación.

A tales efectos, el inmediato o la inmediata superior jerárquica de la persona en periodo de prueba, a nivel, como mínimo, de jefatura de negociado, jefatura de equipo o equivalente, será responsable del correcto desarrollo del mencionado periodo, debiendo garantizar que el personal sometido al mismo disponga de todos los medios necesarios para evidenciar su capacitación para el puesto.

3. La duración del periodo de prueba para el personal funcionario interino y para el personal laboral temporal será, de acuerdo con el grupo de clasificación correspondiente, la que se indica a continuación:

- a) Subgrupo A1: tres (3) meses.
- b) Subgrupo A2: dos (2) meses.
- c) Grupos C1 y C2: un (1) mes.
- d) Agrupaciones profesionales: quince (15) días.

4. El periodo de prueba será de un (1) mes cuando se trate de contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis (6) meses.



5. El período de prueba se entenderá automáticamente superado si, transcurrida la duración que corresponda, no consta objeción alguna. En tal caso, el nombramiento o el contrato culminará el despliegue de sus plenos efectos.

#### **Artículo 4. Periodo de prueba del personal funcionario interino.**

1. Toda persona que haya sido seleccionada para su nombramiento como personal funcionario interino de la Universidad de Murcia iniciará, desde la fecha de efectos de tal nombramiento, un periodo de prueba cuya duración, conforme a lo indicado en el artículo 3, dependerá del grupo o subgrupo de clasificación del puesto de trabajo.

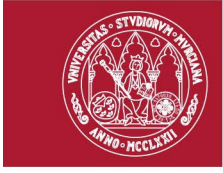
2. Si el desempeño efectivo del puesto de trabajo se interrumpiera por cualquier causa justificada durante el periodo de prueba se entenderá suspendido automáticamente el cómputo de dicho periodo, reanudándose tal cómputo desde el momento en el que desaparezca la causa que motivó la interrupción. En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen su cómputo.

3. Quedará exento del periodo de prueba, debiendo ello hacerse constar en el nombramiento, el personal funcionario interino que, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de su nombramiento, haya prestado servicios durante un periodo de tiempo igual o superior al del periodo de prueba en el mismo cuerpo, escala y opción y en la misma área, servicio o unidad administrativa de la Universidad de Murcia.

4. No obstante, aun concurriendo las circunstancias del apartado 3, a propuesta motivada de la persona responsable de la unidad administrativa correspondiente y atendiendo a las especiales exigencias del puesto de trabajo al que se haya de resultar adscrito, la Gerencia de la Universidad de Murcia podrá acordar la no aplicación de la exención y la consiguiente realización del periodo de prueba. De todo ello deberá quedar constancia en el nombramiento.

#### **Artículo 5. Periodo de prueba del personal laboral temporal.**





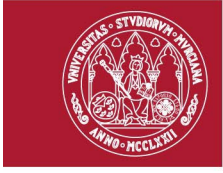
1. Las convocatorias de procesos selectivos para la contratación de personal laboral temporal preverán el establecimiento de un periodo de prueba por el tiempo indicado en el artículo 3, haciéndose así constar posteriormente en el contrato de trabajo. Se exceptúa el caso de aquellas modalidades contractuales que, conforme a derecho, no permitan el establecimiento de un periodo de prueba.
2. El periodo de prueba computará desde la fecha de efectos del contrato y correlativo inicio de la prestación de servicios.
3. Si el desempeño efectivo del puesto de trabajo se interrumpiera por cualquier causa justificada durante el periodo de prueba se entenderá suspendido automáticamente el cómputo de dicho periodo, reanudándose tal cómputo desde el momento en el que desaparezca la causa que motivó la interrupción. En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen su cómputo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
4. No se establecerá periodo de prueba cuando la persona trabajadora hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Universidad de Murcia.

#### **Artículo 6. Desarrollo del periodo de prueba**

1. La persona en período de prueba será asistida por una o por un responsable que, además de verificar la correcta superación del periodo, tendrá el cometido de informar, programar y desplegar las experiencias que, por razón de la naturaleza y caracteres del puesto de trabajo, sean necesarias para el adecuado desempeño de las tareas de este.
2. Será responsable del periodo de prueba la jefa o el jefe superior jerárquico inmediato de la persona en periodo de prueba, con rango mínimo de jefa o jefe de negociado, de equipo o equivalente.







En el caso del personal adscrito a líneas o proyectos de investigación, la responsabilidad de la verificación del periodo de prueba residirá en la investigadora o el investigador principal.

Cuando la persona en periodo de prueba no esté integrada en una Sección, Servicio o Área, será responsable del referido periodo la persona titular de la Gerencia o, en su caso, la persona que esta pueda designar por razón de las circunstancias del supuesto de hecho.

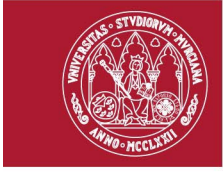
3. Si, antes de la finalización del periodo de prueba, la persona responsable del periodo de prueba considera que la persona sometida al mismo no reúne las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, emitirá un informe del que se dará traslado al jefe o la jefa de la unidad administrativa de adscripción, conforme a lo previsto en el artículo 7.

### **Artículo 7. Procedimiento.**

1. Si, durante la realización del periodo de prueba, se considera que la persona con vínculo temporal no reúne las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, el jefe o jefa de la unidad administrativa de adscripción, a iniciativa propia o a propuesta de la persona responsable del periodo de prueba, emitirá un informe motivado que incorporará la propuesta de declaración de que el período de prueba no ha sido superado, así como referencia expresa a las consecuencias inherentes a tal declaración.

2. En el supuesto que el informe incorpore propuesta de declaración de que el período de prueba no ha sido superado, la jefatura de la unidad administrativa dará inmediato traslado de tal informe a la persona interesada, confiriendo plazo de cinco días para alegaciones, lo que implicará la suspensión del cómputo del período de prueba hasta que recaiga resolución. A estos efectos, las razones de interés público que amparan el presente reglamento comportan establecer que al procedimiento le será de aplicación, en todo caso, la tramitación de urgencia prevista en el artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin posibilidad de ampliación de los plazos correspondientes.



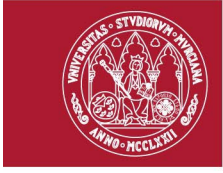


3. Transcurrido el plazo de alegaciones, la jefatura de la unidad administrativa elevará todas las actuaciones a la Gerencia, para formulación de propuesta de resolución.
4. Formulada propuesta de resolución por la Gerencia, se dará traslado del expediente a la Comisión de Seguimiento del Periodo de Prueba, para que esta proceda a la emisión de informe, que tendrá carácter preceptivo y que deberá remitirse a la Gerencia en el plazo improrrogable de cinco días.
5. El informe de la Comisión de Seguimiento del Período de Prueba se contraerá a pronunciarse favorable o desfavorablemente acerca de la propuesta de declaración de falta de superación del período de prueba y, en su caso, como elemento autónomo, sobre la propuesta de exclusión de la correspondiente lista de espera.
6. Cuando el personal se encuentre adscrito a líneas o proyectos de investigación, o cuando no esté integrado en una sección, servicio o área, la persona responsable del periodo de prueba que corresponda con arreglo al artículo 6.2 será quien realice los cometidos que en este precepto se disponen a cargo de la jefatura de unidad administrativa.

#### **Artículo 8. Resolución.**

1. Corresponde al Rector o Rectora de la Universidad de Murcia la competencia para resolver el procedimiento.
2. La resolución declarará superado o no superado el período de prueba, con las consecuencias que, en cada supuesto, sean inherentes a la declaración que corresponda.
3. Si la resolución declara superado el período de prueba, el nombramiento o contrato producirá plenos efectos y no podrá incoarse nuevo expediente en relación con el mismo nombramiento o contrato.
4. En el supuesto del personal funcionario interino, la resolución que declare no superado el período de prueba acordará, asimismo, la revocación del nombramiento, con el correlativo cese.





De forma motivada, la resolución podrá disponer la exclusión de la persona interesada de la correspondiente lista de espera, por causa de falta de aptitud para el desempeño de las funciones del cuerpo, escala o especialidad de que se trate.

5. En el caso del personal laboral temporal, la resolución que declare no superado el período de prueba acodará, asimismo, el desistimiento del contrato.

6. De forma motivada, la resolución podrá disponer la exclusión de la persona interesada de la correspondiente lista de espera, por causa de falta de aptitud para el desempeño de las funciones de la categoría profesional de que se trate.

7. La resolución deberá ser notificada a la persona interesada en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de emisión de informe del tutor o tutora.

La falta de notificación en el indicado plazo supondrá la caducidad del procedimiento, de acuerdo con el artículo 25.1.b de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

#### **Artículo 9. Comisión de Seguimiento del Periodo de Prueba.**

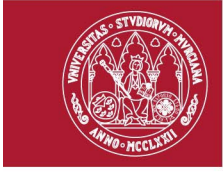
1. Se crea la Comisión de Seguimiento del Periodo de Prueba, en el concepto de órgano colegiado de carácter asesor encargado de informar las propuestas de declaración de falta de superación del período de prueba y, en su caso, las propuestas de exclusión de lista de espera.

2. La Comisión de Seguimiento del Periodo de Prueba tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: el o la Gerente de la Universidad de Murcia.

b) Vicepresidencia: la Jefa o el Jefe del Área de Recursos Humanos y Servicios Generales de la Universidad de Murcia, quien podrá delegar en quien tenga la condición de jefa o de jefe de servicio en la citada área.

b) Vocales: Una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales integrantes de los órganos de representación unitaria del personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario o laboral.



c) Secretaría: Una letrada o letrado de la Asesoría Jurídica de la Universidad de Murcia, con voz y sin voto, cuya designación efectuará el o la Gerente y que, cuando ello preciso para sesiones determinadas, podrá ser sustituida por otra funcionaria o funcionario que reúna las mismas condiciones.

3. Las sesiones de la Comisión de Seguimiento del Período de Prueba se convocarán por la secretaría del órgano, por orden de la presidencia, mediante correo electrónico dirigido a las cuentas corporativas de correo electrónico de quienes integren el órgano y, en particular, de cada una de las organizaciones sindicales a que se refiere la letra c del apartado 2, con señalamiento de los particulares procedentes con arreglo a derecho.

4. La convocatoria se cursará con un mínimo de dos días de antelación e indicará la dirección en la que, formando parte de la intranet de la Universidad de Murcia y previa identificación, se hallará disponible la documentación, que, de contener datos personales de terceros, solo podrá ser objeto de consulta.

5. Para la válida constitución del órgano en primera convocatoria, a todos los efectos previstos en derecho, se atenderá a lo establecido en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En segunda convocatoria, que se preverá para dar inicio con, al menos, media hora de diferencia, bastará con la asistencia de quienes desempeñen la presidencia y la secretaría y de los y las vocales presentes.

6. En lo restante, y sin perjuicio de la facultad establecida en el artículo 17.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la Comisión se ajustará en su organización y funcionamiento a lo establecido para los órganos colegiados en la subsección 1ª de la sección 3ª del capítulo II del título preliminar de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, en los Estatutos de la Universidad de Murcia y en este reglamento.