

REGLAMENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (BORRADOR)

Exposición de motivos

El artículo 190 de los Estatutos de la Universitat de València establece que *“La Universitat de València selecciona su personal de administración y servicios de acuerdo con su oferta de empleo público anual, por medio de convocatoria pública, según los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito, mediante los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición, vigilando de forma especial la igualdad de trato y la no discriminación”*.

Así mismo el artículo 192.3 regula que corresponde al Consejo de Gobierno, previa negociación sindical, la aprobación de un reglamento que regule las convocatorias de acceso y promoción interna del personal de administración y servicios de la Universitat, con arreglo a la legislación vigente.

Por su parte, el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que serán objeto de negociación, entre otras materias, “las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso”. Los criterios generales en materia de acceso del personal laboral de administración y servicios se encuentran regulados en el II Convenio colectivo del PAS laboral de las Universidades públicas de Comunidad Valenciana.

El presente Reglamento se presenta, por tanto, como la norma reguladora de los criterios generales que regirá el acceso y la selección del personal funcionario de administración y servicios. Asimismo, aunque dichos criterios generales, en lo que respecta al PAS laboral se encuentran regulados en el vigente Convenio colectivo, conviene, en aras de la adecuada homogeneidad en materia de acceso de los colectivos de funcionarios y laborales, regular algunos aspectos del procedimiento de selección del personal laboral, por lo que el Reglamento complementará, en dicha materia, lo regulado por el Convenio colectivo del personal laboral de administración y servicios.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, “el personal funcionario de administración y servicios se regirá por la presente Ley y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios, y por las disposiciones de desarrollo de ésta que elaboren las Comunidades Autónomas, y por los Estatutos de su Universidad. El personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de esta Ley y sus normas de desarrollo y de los Estatutos de su Universidad, se regirá por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables”. De esta manera, el presente Reglamento deberá tener en cuenta lo previsto en

materia de selección del personal de administración y servicios en la Ley Orgánica de Universidades, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana en lo que sea de aplicación y su normativa de desarrollo, los Estatutos de la Universitat de València, así como el II Convenio colectivo del PAS laboral de las Universidades Públicas Valencianas, éste último en lo que respecta al citado colectivo o norma convencional que lo sustituya.

En atención a lo expuesto, y previo acuerdo de XXX de la Mesa de Negociadora de la Universitat de Valencia, el Consejo de Gobierno, en su sesión de fecha XXX, ha aprobado el presente Reglamento de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València.

CAPÍTULO PRIMERO. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente Reglamento tiene como objeto fijar los criterios generales en materia de acceso a las escalas funcionariales y categorías laborales del personal de administración y servicios de la Universitat de València. Asimismo, pretende desarrollar lo establecido en el artículo 192.3 de sus Estatutos y determinar los procedimientos y condiciones de acceso a las citadas escalas y categorías.

2. El presente reglamento será de aplicación a los procedimientos de selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València con cargo al Capítulo I de sus Presupuestos.

El personal de administración y servicios de la UVEG está integrado por los funcionarios y las funcionarias de las escalas correspondientes, por el personal laboral propio y por los funcionarios y las funcionarias de otras administraciones públicas, estos últimos mientras presten servicios en la Universitat de València en las situaciones administrativas previstas en la legislación vigente.

3. El Reglamento se aplicará al personal funcionario de administración y servicios y al personal laboral de administración y servicios contemplado en el artículo 1 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas la Comunitat Valenciana en vigor, así como a los procesos selectivos para ingreso en las correspondientes escalas y categorías. Igualmente será aplicable al personal de otras Administraciones Públicas que de acuerdo con la legislación vigente presten servicios de manera estable en la misma.

4. Este Reglamento no será de aplicación al personal investigador o técnico contratado con cargo a proyectos de investigación financiados con cargo al capítulo VI del Presupuesto de la Universitat ni a los procesos selectivos para su contratación, que se regirán por su normativa específica.

5. Asimismo, se establecen los criterios generales y medidas de acción positiva para facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y su participación en procesos de selección.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad las así definidas en el artículo 4 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

6. Las referencias que en este reglamento se hacen a escalas o cuerpos, se entenderán referidas a categorías profesionales cuando se trate de procesos de selección del personal laboral.

Artículo 2. Régimen jurídico.

1. La selección del personal de administración y servicios de la Universitat de València se regirá por lo establecido al respecto en la Ley Orgánica de Universidades y sus disposiciones de desarrollo, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, los Estatutos de la Universitat de València y el presente Reglamento.

2. Asimismo, la selección del personal laboral de administración y servicios se regirá por lo establecido en el presente Reglamento, así como por lo que disponga al respecto el vigente Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.

Artículo 3. Principios de actuación

1. En el acceso al empleo público del personal de administración y servicios de la Universitat de València, se observarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de principios recogidos en el EBEP, la LOGFPV y en sus Estatutos.

2. El acceso al empleo público de las personas con discapacidad se realizará en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades con el resto de aspirantes.

3. Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y en Plan de Igualdad vigente.

4. En todos los procesos administrativos para el acceso al empleo público se estará a lo dispuesto en el *Reglament d'usos lingüístics de la Universitat de València*, aprobado por Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2014 (ACGUV 167/2014).

CAPÍTULO II. Selección de Personal funcionario de carrera y laboral fijo

Sección primera. Oferta de empleo público

Artículo 4. Oferta de empleo público

1. La Universitat de València seleccionará a su personal de administración y servicios de nuevo ingreso de acuerdo con su oferta pública de empleo.

La oferta pública de empleo de la Universitat de València estará constituida por plazas con consignación presupuestaria, a la que se refiere el artículo 46 de la LOGFPV que estén vacantes o cubiertas provisionalmente.

2. La Oferta de Empleo Público será aprobada, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas, por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Gerencia y publicada en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

3. En cada oferta pública de empleo se reservará un número de plazas, no inferior al 7% del total, para personas con discapacidad según lo establecido en el artículo 5 de este reglamento.

4. Aprobada la oferta de empleo público se convocarán, en el plazo máximo fijado en la misma, los correspondientes procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional.

En la Universitat de Valencia la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo de tres años.

5. De acuerdo con lo dispuesto en sus Estatutos, la Universitat reservará al menos un 50% de las plazas vacantes de las escalas y categorías de la relación de puestos de trabajo de personal de administración y servicios para la promoción interna de su propio personal. Si la vacante es única, primero se ofrecerá a promoción interna, y en el caso de que no sea cubierta, se podrá incluir para acceso libre en la siguiente oferta pública anual.

6. Serán objeto de negociación los criterios generales de cada oferta de empleo público.

Artículo 5. Reserva de vacantes para personas con discapacidad

1. En cada oferta pública de empleo se reservará un número de plazas, no inferior al 7 por ciento del total, para personas con discapacidad, en los términos definidos en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley

51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a la escala objeto de la convocatoria, de modo que, al menos, se alcance el dos por ciento de los efectivos totales. Las plazas de este cupo que no sean cubiertas por personas con discapacidad se incorporarán a la oferta general.

2. La reserva mínima a que se refiere el apartado anterior se desglosará del siguiente modo:

- a) Un dos por ciento de las vacantes incluidas en la oferta, para ser cubiertas por personas con discapacidad de carácter intelectual.
- b) Un cinco por ciento de las vacantes incluidas en la oferta, para ser cubiertas por personas con cualquier otro tipo de discapacidad.

3. El porcentaje de reserva contemplado en la letra a) del apartado anterior, se aplicará a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a puestos correspondientes a escalas que sean susceptibles de su desempeño por personas con este tipo de discapacidad. Las plazas del cupo al que se refiere el anterior apartado a), en caso de no cubrirse, incrementarán el cupo del apartado b)

Sección segunda. Sistemas de selección

Artículo 6. Criterios generales de selección

1. La Universitat de València seleccionará a su personal de administración y servicios funcionario de carrera y laboral fijo, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema selectivo de concurso-oposición, que tendrá la estructura que se determina en el anexo de este Reglamento, para las escalas de cada Grupo y Subgrupo de titulación.

2. El sistema selectivo tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de la LOGFPV y la normativa vigente en esa materia.

3. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las funciones y tareas de los puestos convocados.

Artículo 7. El concurso-oposición

1. El concurso-oposición es el procedimiento de selección en el que, además de la fase de oposición a

que se refiere el artículo anterior, se realiza una segunda fase en la que se evalúan los méritos de las personas aspirantes con arreglo al baremo incluido en los anexos de este reglamento.

2. En la fase de concurso se tendrán en cuenta los méritos señalados en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán, en todo caso, la experiencia profesional, posesión de titulaciones académicas oficiales, conocimiento de valenciano y de idiomas comunitarios.

Para que puedan ser valorados los méritos, deberán acreditarse debidamente en la forma prevista en la convocatoria.

3. Solamente se procederá a puntuar el concurso en el caso de haber superado el nivel de aptitud establecido para todos y cada uno de los ejercicios de carácter eliminatorio de la fase de oposición.

Sección tercera. Inicio y desarrollo de los procesos selectivos

Artículo 8. Las convocatorias

1. Los procedimientos selectivos de iniciarán mediante convocatoria pública que, de acuerdo con lo que prevé el artículo 75.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se publicarán en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) y en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), excepto los procesos selectivos por promoción interna que solo se publicarán en el DOGV.

La publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) es la que se tomará como referencia, en los procedimientos selectivos por turno libre, a efectos del cómputo de plazos para la presentación de solicitudes. El resto de resoluciones administrativas derivadas de las convocatorias se publicarán únicamente en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

2. El órgano competente para convocar las pruebas de selección de personal de la Universitat de València es el rector o la rectora.

Artículo 9. Vacantes reservadas a personas con discapacidad.

1. La convocatoria de las vacantes reservadas a personas con discapacidad se realizará de forma conjunta a la de acceso libre y, en su caso, a la de acceso por promoción interna.

2. Durante el proceso selectivo se dará un tratamiento diferenciado a las personas aspirantes que opten por las vacantes reservadas a personas con discapacidad, en lo que se refiere a llamamientos a los ejercicios y relaciones de personas admitidas y aprobadas.

3. En la convocatoria se determinará la forma en que deba ser solicitada la opción por las vacantes reservadas a personas con discapacidad, así como, en su caso, las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo que resulten necesarios para garantizar la realización de las pruebas selectivas en igualdad de condiciones.

Artículo 10. Contenido de las convocatorias

1. Las bases de la convocatoria deberán contener:

- a) Número de plazas vacantes a cubrir, su clasificación profesional y escala.
- b) Requisitos que deben reunir las y los aspirantes, con expresa mención de los que dispone la LOGFPV.
- c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas y criterios de calificación.
- d) Puntuación mínima a alcanzar para la superación de cada ejercicio de las pruebas selectivas.
- e) Programa de materias sobre el que versarán los ejercicios de carácter teórico o práctico.
- f) Relación de los méritos, así como de los criterios y normas de valoración de la fase de concurso.
- g) Composición del órgano técnico de selección.
- h) Modelo de solicitud, plazo y lugares de presentación, y autoridad u organismo al que debe dirigirse. Las convocatorias podrán prever que sea obligatoria la presentación electrónica de las solicitudes.
- i) Número de vacantes reservadas para la promoción interna, en caso de convocatoria conjunta con la de acceso libre.
- j) Número de vacantes reservadas a personas con discapacidad.
- k) Forma en que se dirimirán los casos de empate entre aspirantes.
- l) Identificación de las sedes y páginas web de la Universitat donde se realizarán los anuncios y comunicaciones oportunas.
- m) Aquellas otras previsiones exigidas por la normativa específica de aplicación a las mismas.

2. Las convocatorias y sus bases vinculan a la Universitat, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.

Artículo 11. Solicitudes de participación

1. La solicitud de participación en las pruebas selectivas deberá presentarse en los términos previstos en la convocatoria, en el plazo de 20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la misma en el *Boletín Oficial del Estado* o en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

2. Para ser admitidas y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, las

personas aspirantes presentarán una declaración responsable en la que manifiesten que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, debiendo acreditarlos posteriormente, en el caso de que fueran seleccionadas.

Artículo 12. Listas de personas admitidas y excluidas

1. Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y después de la comprobación del cumplimiento de todos los requisitos de participación señalados en esta convocatoria, así como la justificación del pago de los derechos de examen o la justificación de la exención del abono de los mismos, el rector o la rectora dictará una resolución que se publicará en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) y que contendrá la lista provisional de personas admitidas y excluidas a la realización de las pruebas.

2. A partir del día siguiente a la publicación de la lista provisional de personas admitidas y excluidas, se iniciará un plazo de 10 días hábiles, para que se puedan formular alegaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión, de acuerdo con lo que establece el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En cualquier caso, para evitar errores y posibilitar la enmienda dentro del plazo y en la forma oportuna, las personas aspirantes comprobarán fehacientemente no sólo que no figuran en la relación de personas excluidas, sino que además su nombre, apellidos y datos del DNI, NIE o Pasaporte publicados constan correctamente en la relación de personas admitidas.

Las personas aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen los defectos detectados o no aleguen las omisiones, serán definitivamente excluidas de la participación en estas pruebas.

3. Una vez finalizado el plazo de reclamaciones y de alegaciones, enmendados los defectos, se dictará una nueva resolución, que contendrá las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, la fecha, el lugar y la hora de la realización del primer ejercicio.

Artículo 13. Anuncio de celebración de las pruebas selectivas

1. Los resultados de cada uno de los ejercicios, los sucesivos llamamientos y convocatorias, y en definitiva cualquier decisión que adopte el órgano técnico de selección y que deba conocer el personal aspirante hasta la finalización de las pruebas selectivas o, en su caso, la fase de concurso, se expondrán en las sedes y página web que se señale en las bases de la convocatoria, bastando dicha exposición, en la fecha en que se inicie, como notificación a todos los efectos.

2. El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse con un plazo mínimo de antelación de veinticuatro horas desde el inicio de la sesión anterior, mientras que la convocatoria para un ejercicio distinto deberá respetar un plazo mínimo de dos días.

Artículo 14. Desarrollo de las pruebas selectivas

1. Los ejercicios tendrán lugar, siempre que sea posible, en las dependencias de la Universitat de València. El primer ejercicio se realizará en el lugar, la fecha y la hora que establecerá la resolución del Rectorado de esta Universitat mediante la cual se aprueben las listas definitivas de personas admitidas y excluidas de las pruebas selectivas objeto de esta convocatoria.

2. En caso de realizarse alguno de los ejercicios en varias sesiones, el orden de actuación de las personas opositoras se establecerá por sorteo.

3. En cada ejercicio las personas aspirantes tendrán que acreditar su identidad exclusivamente mediante la presentación del DNI, NIE, pasaporte o permiso de conducir.

El incumplimiento de este requisito por alguna persona aspirante determinará su exclusión de la realización de las pruebas. Las copias o fotocopias de estos documentos no serán válidas en ningún caso.

4. Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, y serán excluidas las que no comparezcan. Si la persona llega al lugar de realización de las pruebas cuando estas ya se han iniciado o no se presenta, aunque sea por causa justificada, perderá su derecho de participación.

Las personas que integren órgano técnico de selección y el personal colaborador no permitirán el acceso a las salas donde se realicen los ejercicios a aquellas personas que no cumplan los requisitos anteriores, ni a aquellas que comparezcan después de que se haya acabado el llamamiento de las personas aspirantes convocadas.

No obstante, cuando se trate de pruebas orales u otras de carácter individual y sucesivo, el órgano técnico de selección podrá considerar las causas alegadas y admitir a la persona aspirante, siempre que aquellas no hayan finalizado y esta admisión no menoscabe el principio de igualdad con el resto de personal.

5. Después de cada una de las pruebas, el órgano técnico de selección deberá anunciar la realización de la siguiente en el tablón oficial de anuncios electrónicos de la UVEG (<https://webges.uv.es/uvTaeWeb/>) y con carácter meramente informativo, en la página web del Servei de Recursos Humans (PAS), cuya dirección es: <https://www.uv.es/pas>.

6. Si en cualquier momento del proceso selectivo órgano técnico de selección tuviese conocimiento de

que alguna de las personas aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos en esta convocatoria, previa audiencia de la persona interesada se le requerirá que acredite los citados requisitos. Si no los acredita en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento, el tribunal propondrá su exclusión de la prueba, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por la persona aspirante al órgano convocante, el cual, después de las verificaciones oportunas, dictará resolución motivada de exclusión de la citada persona de las pruebas selectivas.

7. La Universitat implementarán todas las medidas necesarias para facilitar la realización de las pruebas selectivas a aquellas aspirantes embarazadas o en situación de parto inminente o reciente. Si por causas de fuerza mayor, debidamente justificadas, no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse estas de manera que se menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el órgano técnico de selección y, en todo caso, la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo. Idéntica previsión resulta de aplicación a las víctimas de violencia de género cuando acrediten debidamente que no pueden asistir por motivos de seguridad.

Artículo 15.- Información y actuaciones del órgano técnico de selección

Toda la información que sea necesaria comunicar a las personas aspirantes, la lista de personas aprobadas de cada uno de los ejercicios, la valoración de los méritos y cualquier otro anuncio que el tribunal estime pertinente, se publicará en el tablón oficial de anuncios electrónicos de la UVEG (<https://webges.uv.es/uvTaeWeb/>) y con carácter meramente informativo, en la página web del Servei de Recursos Humans (PAS), cuya dirección es: <https://www.uv.es/pas>.

Artículo 16. Relación de personas aprobadas

1. Con el resultado de las calificaciones obtenidas en los procesos selectivos, el órgano técnico de selección expondrá en los lugares señalados en la convocatoria la relación definitiva de personas aprobadas por orden de puntuación y elaborará, en su caso, tres listas, una por el turno general, una por el turno de personas con discapacidad y otra por el turno de personas con discapacidad intelectual, con el nombre de todas las personas que han superado el proceso selectivo, por orden de puntuación, que se interrumpirá cuando el número de personas aprobadas coincida con el número de puestos convocados en cada turno.

2. Una vez finalizadas ambas fases del proceso selectivo de concurso-oposición, se procederá a obtener la lista de personas aspirantes aprobadas con todas las que hayan superado la fase de oposición según lo previsto en el apartado 2 de este artículo, a las que se les sumará la puntuación obtenida en la fase de concurso.

3. La relación de personas aprobadas dará comienzo con la persona aspirante que haya obtenido de esta forma la puntuación total más alta, y finalizará, en su caso, cuando el número de personas incluidas en la misma coincida con el número de puestos convocados, excepto cuando la convocatoria prevea otra cosa. Si el número de personas aspirantes relacionadas fuera inferior al de plazas convocadas, las no cubiertas se declararán desiertas.

4. Las personas aspirantes que, habiendo optado por las vacantes reservadas a personas con discapacidad o personas con discapacidad intelectual superasen los ejercicios, pero no obtuviese puesto en los citados turnos y tengan una puntuación superior a la obtenida por otras u otros aspirantes de la convocatoria conjunta del turno libre o de promoción interna de un proceso selectivo, y no hubieran obtenido vacante en el citado cupo de reserva, serán incluidas por su orden de puntuación en el turno libre o de promoción interna al que corresponda la reserva.

5. Si en la elaboración de las citadas listas se produjera un empate entre la puntuación de las personas aprobadas, el orden se ha de establecer de la manera siguiente:

- 1º. Atendiendo, en su caso, a la puntuación obtenida en el ejercicio de carácter práctico.
- 2º. Si continúa el empate, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el primer ejercicio, en su caso.
- 3º. Si, aun así, se mantiene el empate, se atenderá a la puntuación global de la fase de oposición y si persiste el empate, este se dirimirá por sorteo.

6. Los órganos técnicos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de un número superior de personas aprobadas al de vacantes convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, y con la finalidad de asegurar la cobertura de las vacantes convocadas, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de personas aspirantes que el de vacantes convocadas, cuando se produzcan renuncias, falta de acreditación de los requisitos exigidos en la convocatoria para ser nombrado personal funcionario de carrera o concurra alguna de las causas de pérdida de la condición de personal funcionario en las personas propuestas antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de personas aspirantes aprobadas que sigan a las propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera.

Idéntica previsión a la contenida en este apartado será de aplicación en los procedimientos de selección del personal laboral.

8. Una vez finalizado el proceso selectivo se publicará en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), mediante resolución del Rectorado, las listas definitivas con los nombres de las personas aprobadas por orden de puntuación.

Artículo 17. Presentación de documentos

1. Publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* la relación definitiva de personas seleccionadas, estas deberán, en el plazo de 20 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación, presentar en los términos previstos, la documentación que proceda a fin de acreditar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, salvo que aquellos que ya constaran en la Administración y así se indique expresamente por las personas interesadas.

2. No obstante lo anterior, el órgano convocante podrá solicitar que se vuelva a exigir una nueva acreditación de aquellos requisitos cuando lo considere conveniente por el tiempo transcurrido desde su obtención o porque guarden relación directa con las funciones o tareas del puesto a desempeñar.

3. La convocatoria podrá establecer que el requisito de estar en posesión de las capacidades y aptitudes físicas o psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas, sea comprobado directamente por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Si las personas aprobadas no presentan la documentación, o cuando de la misma se dedujese que alguna de las personas seleccionadas carece de uno o varios de los requisitos exigidos, estas no podrán ser nombradas personal de la Universitat, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

5. Si en el desarrollo de las pruebas selectivas se suscitaran dudas al órgano técnico de selección respecto a la compatibilidad funcional de una persona aspirante, se solicitará el correspondiente dictamen al Servei de Prevenció de riscos laborals, en cuyo caso, la persona aspirante podrá participar condicionadamente en el proceso selectivo, quedando en suspenso la resolución definitiva sobre la admisión o exclusión de las pruebas hasta la recepción del dictamen.

Artículo 18. Adjudicación de puestos de trabajo

1. Con carácter general, la adjudicación de destinos al personal de nuevo ingreso se efectuará de

acuerdo con las peticiones de las personas interesadas, entre los puestos que han quedado vacantes tras el concurso previo del personal funcionario de carrera y según el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo. Estos destinos tendrán carácter definitivo.

2. Las personas que hayan superado el proceso selectivo, se incorporarán a un puesto de trabajo en un plazo máximo de seis meses desde la publicación de la resolución definitiva de personas aprobadas.

Sección cuarta. Promoción interna del personal funcionario de carrera

Artículo 19. Procedimientos de promoción interna

1. La promoción interna del personal funcionario de carrera, en cualquiera de las modalidades previstas en la LOGFPV, horizontal, vertical y mixta, se hará efectiva mediante los procedimientos selectivos que a tal efecto se convoquen.

2. El sistema de selección consistirá en la superación de un concurso-oposición que tendrá la estructura que se determina específicamente en el anexo de este Reglamento, para las escalas de cada Grupo y Subgrupo de titulación.

Artículo 20. Requisitos de participación

1. Podrá participar en las convocatorias de promoción interna el personal funcionario de carrera que reúna los requisitos previstos en la LOGFPV y que pertenezca a las escalas que a continuación se determina para cada modalidad:

- a) Promoción interna vertical: el personal que pertenezca a una escala del grupo o subgrupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que esté dentro del mismo itinerario profesional, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 119.1 párrafo segundo de la LOGFPV. En las convocatorias se hará constar cuáles son las escalas cuyos integrantes podrán participar en el proceso selectivo mediante esta modalidad de promoción interna.
- b) Promoción interna horizontal: el personal que pertenezca a otra escala del mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional.
- c) Promoción interna mixta: el personal que pertenezca a una escala del grupo o subgrupo inmediatamente inferior al de las plazas convocadas, y que no esté dentro del mismo itinerario profesional.

2. Cuando así lo requiera la naturaleza de los puestos convocados, las convocatorias podrán prever, de

forma motivada, que la promoción interna se circunscriba a una o a dos de las modalidades anteriormente previstas.

Cuando no haya ninguna escala que pertenezca al mismo itinerario profesional que el de los puestos convocados, la convocatoria no contemplará la modalidad de promoción interna vertical.

3. En el caso de la promoción interna vertical, además de plazas vacantes, se podrá convocar un turno especial para aquellas personas que sean titulares de puestos de trabajo clasificados indistintamente en escalas de dos grupos o subgrupos distintos de titulación y reúnan los requisitos legales para promocionar a la escala del grupo o subgrupo superior, en los términos previstos en la disposición adicional tercera de este reglamento.

4. Las personas aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, deberán presentar la documentación que proceda a fin de acreditar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos para el acceso a la escala de que se trate, salvo los que ya constaran en la Administración y así se indique expresamente por el aspirante.

No obstante lo anterior, el órgano convocante podrá solicitar que se vuelva a exigir una nueva acreditación de aquellos requisitos y condiciones de capacidad cuando lo considere conveniente por el tiempo transcurrido desde su obtención o porque guarden relación directa con las funciones o tareas del puesto a desempeñar.

5. En todo lo no previsto específicamente en los artículos 19 y 20 para la promoción interna, se aplicará a estos procesos la regulación prevista con carácter general en este Reglamento.

Sección quinta. Órganos técnicos de selección

Artículo 21. Principios generales de actuación

La ejecución de los procedimientos selectivos, la evaluación de las pruebas y de los méritos de las y los aspirantes, es encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, la composición y actuación de los cuales se ajustará a los siguientes principios:

- a) Objetividad e imparcialidad. Sus miembros están sometidos a las causas generales de abstención y recusación que se contienen en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. La pertenencia a los tribunales es siempre en título individual
- b) Idoneidad y profesionalidad respecto al conocimiento del contenido funcional de las escalas y de las materias que son objeto de las pruebas. Los tribunales se tienen que componer exclusivamente de personal funcionario de carrera y, en el caso de selección de personal laboral,

también por personal laboral fijo. La clasificación profesional de los miembros de los tribunales tiene que ser igual o superior a la de las escalas objeto de convocatoria y, como mínimo, más de la mitad de sus miembros tiene que poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.

- c) Composición equilibrada entre mujeres y hombres. Cuando no sea posible lograr una composición equilibrada, la Gerencia de la Universidad tiene que informar motivadamente sobre esta circunstancia.

Artículo 22. Nombramiento y composición de los órganos técnicos de selección

1. Ordinariamente, los tribunales se componen de cinco miembros con voz y voto, nombrados por el rector o la rectora:

- a) La presidencia y el secretario o la secretaria, y su suplencia, que designa el rector o la rectora entre el personal funcionario de la comunidad universitaria.
- b) Uno/una vocal, y su suplencia, que designa el rector o la rectora, preferentemente entre el personal de la misma escala o las escalas superiores a la de la convocatoria.
- c) Uno/una vocal, y su suplencia, que se elige por sorteo, preferentemente entre el personal de la misma escala o las escalas superiores a la de la convocatoria.
- d) Uno/una vocal, y su suplencia, que designa el rector o la rectora, entre personal otras administraciones públicas de cuerpos funcionariales o escalas del mismo grupo o superior y de funciones análogas a la de la convocatoria.

2. Con carácter extraordinario, en función de la complejidad técnica, del número potencial de candidatos o de plazas convocadas en una convocatoria, se puede nombrar un tribunal de siete miembros. En este caso, a la composición del apartado 1 de este artículo hay que añadir uno/una vocal adicional y su suplencia, con voz y voto, designados según el apartado 1 b) y. uno/una vocal adicional y su suplencia, con voz y voto, designados según el apartado 1 c).

3. La relación nominal de las personas que lo integran se hará pública en la misma resolución en que se publique la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

4. Las secciones sindicales pueden presenciar los sorteos a que se refiere el apartado 1 c), la realización de los cuales se les tiene que comunicar con una antelación mínima de tres días hábiles. Cuando, a causa del número de personas, no sea posible efectuar el sorteo entre el personal de la misma escala o de escalas superiores a la convocada, la Gerencia tiene que proponer una relación de personal funcionario del mismo grupo o grupo superior al de la convocatoria, con conocimientos adecuados de acuerdo con el

artículo 27, b) de este reglamento. Este hecho se tiene que comunicar a la Junta de PAS.

5. Los tribunales pueden nombrar, cuando lo consideran necesario, asesores y asesoras por sus conocimientos técnicos, con voz y sin voto. También podan solicitar a la Gerencia de la Universitat personal colaborador para el desarrollo de sus funciones.

6. No podrá formar parte de los órganos de selección el personal que hubiere realizado tareas de preparación de aspirantes en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

7. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral no fijo y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. A efectos de lo establecido en el EBEP, se considerará personal de elección o designación política el rector o la rectora y el gerente o la gerenta.

Artículo 23. Régimen de funcionamiento de los órganos técnicos de selección.

1. Los órganos técnicos de selección se tendrán que constituir en el plazo de tres meses, contados a partir del día siguiente de la fecha de publicación del nombramiento de las personas que forman parte. El presidente o la presidenta tiene que convocar a los y las miembros titulares, y si procede los suplentes, para proceder al acto de constitución, con indicación del lugar y la fecha.

2. La constitución de cada órgano técnico de selección exige la presencia de la totalidad de las personas que lo componen. Los o las miembros titulares que no concurran al acto de constitución, cesarán y serán sustituidos por sus suplentes. Se tiene que procurar que los trámites de evaluación con una sustantividad propia sean valorados por los mismos componentes del tribunal para favorecer un trato igualitario; por lo tanto, no se tienen que sustituir los miembros ausentes dentro de un mismo trámite, si no es imprescindible.

3. Para que la toma de acuerdos del órgano técnico de selección sea válida, es necesario la presencia como mínimo de la mitad de sus miembros, con la participación de la presidencia y del secretario o la secretaria. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple. En caso de empate, decide el voto de calidad de la presidencia.

4. Para el mejor cumplimiento de su misión, los órganos técnicos de selección podrán solicitar y obtener el asesoramiento de especialistas en aquellas pruebas en que lo estimen necesario o conveniente, quienes se limitarán a prestar su colaboración en el ámbito de sus respectivas especialidades.

5. Los órganos técnicos de selección tendrán la consideración de órganos colegiados de la

administración y, como tales, estarán sometidos a la normativa de régimen jurídico que resulte de aplicación, así como a las causas generales de abstención y recusación contenidas en la Ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, las cuales serán de aplicación asimismo al personal asesor.

6. En este sentido, quien ostente la secretaría del órgano técnico de selección, deberá levantar acta de todas sus sesiones, tanto de celebración de ejercicios como de corrección y evaluación de los mismos, así como de los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de sus acuerdos, en las que se expondrán concisamente, aunque con claridad suficiente, la motivación de sus decisiones, que en lo concerniente al ejercicio de su competencia técnica, científica o profesional para evaluar a las personas aspirantes, estará referida al cumplimiento de las normas legales y reglamentarias y de los criterios que puedan haberse establecido en la convocatoria o por parte del órgano técnico de selección con carácter previo a la realización o valoración de las pruebas.

7. En todo aquello no previsto en este reglamento u otras normas específicas, el funcionamiento de los órganos técnicos de selección se regirá por lo dispuesto al respecto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Artículo 24. Revisión e impugnación de resoluciones

1. Las resoluciones de los órganos técnicos de selección vinculan a la administración.

2. Contra las resoluciones de los órganos técnicos de selección, así como contra sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá interponerse recurso de alzada ante la autoridad que los nombró.

Disposición adicional primera. Valoración de los servicios prestados con anterioridad a la fecha de integración en cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales

A los efectos de lo previsto en el punto 2.º del apartado a del artículo 39 , y con respecto a los servicios prestados con anterioridad a la integración en escalas previstos en la LOGFPV, serán valorados los prestados como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en el grupo de clasificación que, de acuerdo con las equivalencias previstas en la disposición adicional sexta de la citada ley, se corresponda la escala en que esté clasificado el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

Asimismo, a estos efectos, cuando en el marco de un plan de ordenación de personal se hubieran previsto medidas de promoción que supongan la supresión de un determinado colectivo, los servicios prestados en este último, se valorarán como desempeñados en el superior en el que se integre el

personal afectado

Disposición adicional segunda. Procesos de consolidación de empleo.

1. De conformidad con lo dispuesto en La Disposición Transitoria 4ª del EBEP, sobre la consolidación de empleo temporal, la Universitat de València podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintas escalas o categorías profesionales que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.
2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional tercera. Turno especial

Se podrán convocar procesos específicos de promoción interna para el personal funcionario que sea titular, con destino definitivo, de puestos de trabajo clasificados para ser provistos indistintamente por escalas de dos grupos o subgrupos de titulación sucesivos y pertenezca al grupo inferior. Caso de superar los procesos, se adscribirá al personal aspirante con carácter definitivo a los puestos de trabajo que desempeñaban.

Disposición transitoria.

Los procesos selectivos, iniciados a la entrada en vigor de este reglamento, continuarán rigiéndose por la normativa vigente en la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango que se opongan a los que establece este reglamento. Se derogan expresamente los siguientes acuerdos del Consejo de Gobierno de la Universitat que regulan los sistemas selectivos:

- ACGUV 261/2005, de 25 de octubre. Aprueba las resoluciones que se adjuntan como anexos, de convocatorias de pruebas selectivas de acceso al grupo C (administración general), escala administrativa promoción interna y turno libre.
- ACGUV 368/2005, de 29 de noviembre, Aprueba el sistema selectivo marco de los grupos A y B, administración especial, de promoción interna.
- ACGUV 369/2005, de 29 de noviembre. Aprueba el sistema selectivo acceso al grupo C, administración especial, promoción interna, bibliotecas y el sistema selectivo al grupo C, administración especial, turno libre.
- ACGUV 98/2006, de 3 de mayo, Aprueba el sistema selectivo para los grupos A y B, administración especial, turno libre.
- ACGUV 94/2007, de 26 de abril de 2007 que aprueba las bases de las convocatorias de los sistemas selectivos de grupo A, Administración General (turno libre y de promoción interna), grupo B, Administración General (turno libre y de promoción interna) y grupo B, Administración Especial, (turno libre).
- ACGUV 247/2008, de 23 de diciembre, Aprueba el curso selectivo de promoción interna para el acceso a los grupos A y B de administración general y las bases del sistema selectivo de acceso al grupo D, auxiliares de servicios (administración general) y auxiliares de servicios bibliográficos (administración especial), turno libre.

Se derogan también el ACGUV 54/2004 y el ACGUV 167/2008, sobre condiciones de trabajo, en todo lo referente al acceso al empleo público en la Universitat de Valencia.

Queda derogado también el ACGUV 185/2012, de 30 de julio, Reglamento de composición y funcionamiento de los tribunales de las pruebas selectivas para el acceso a las diversas escalas que conforman el personal de administración y servicios de la Universitat de València.

Disposición final. Entrada en vigor

Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universitat de València.

ANEXO I

SISTEMAS SELECTIVOS DE TURNO LIBRE

1. Escalas del Grupo A

1.1 Fase de Oposición:

Constará de tres ejercicios eliminatorios, cada uno de ellos se valorará con 20 puntos y será necesario obtener como mínimo 10 puntos para aprobar cada uno de ellos. Las puntuaciones se otorgarán con tres decimales.

Primer ejercicio (Duración 1h – 1,5 h, a determinar por el órgano técnico de selección)

Consistirá en un test de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas, de las cuáles solo una será correcta y versará sobre las materias que determine la convocatoria. Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 20 \left(\frac{A - \frac{E}{d-1}}{100} \right)$$

N =Nota resultante

A =Número de aciertos

E =Número de errores

d =Número de opciones para cada pregunta

En caso que alguna pregunta se anulara como consecuencia de la estimación de alguna impugnación, el ejercicio se continuará valorando sobre veinte puntos, ajustando proporcionalmente el valor de las preguntas válidas.

Las materias a evaluar en este ejercicio se compondrán en un 65-70 % por las que corresponden al temario del segundo ejercicio y en un 30-35 % por otros contenidos que determinará la convocatoria y que se evaluarán exclusivamente en esta prueba.

Segundo ejercicio (Duración 4 horas)

Consistirá en el desarrollo por escrito de dos temas, elegidos por el aspirante de entre cuatro, extraídos al azar por el órgano técnico de selección entre todos los que figuran en el anexo de la convocatoria (Máximo 60 temas, subgrupo A1; Máximo 40 temas, subgrupo A2).

En las convocatorias del Subgrupo A1 se podrán establecer temarios alternativos que el aspirante elegirá en el momento de presentar su solicitud para participar en las pruebas selectivas.

Tercer ejercicio (Duración 3,5 horas)

Consistirá en la resolución de dos casos prácticos, de entre tres propuestos por el órgano técnico de selección, relacionados con el contenido del temario del segundo ejercicio.

1.2 Fase de Concurso:

Solo accederán a la fase de concurso los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Los méritos a reunir se deberán reunir a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Los méritos a valorar serán los siguientes:

a) Experiencia profesional

Se valorará el tiempo trabajado en Universidades públicas y otras administraciones públicas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta un máximo de 23 puntos:

- 0,30 puntos por mes trabajado en la misma escala, o escalas equivalentes a la convocada en Universidades Públicas.
- 0,22 puntos por mes trabajado en cuerpos o escalas equivalentes a la convocada en otras Administraciones Públicas.
- 0,08 puntos por mes trabajado en cuerpos o escalas del mismo sector y equivalente itinerario profesional de la convocada.

b) Titulación Académica:

Hasta un máximo de cuatro puntos, se obtendrán puntos por cada uno de estos títulos:

Para el acceso al Subgrupo A1:

- Doctorado: 3,5 puntos
- Master Oficial: 3 puntos
- Segundas licenciaturas o grados: 2 puntos

-Títulos universitarios de posgrado no oficiales, hasta 1,125 puntos de acuerdo con la siguiente escala:

- De 30 créditos ECTS o más, o de 300 horas o más en los títulos antiguos: 1,125
- De 20 créditos ECTS o más, o de 200 horas o más en los títulos antiguos: 0,75
- De 10 créditos ECTS o más, o de 100 horas o más en los títulos antiguos: 0,375

Para el acceso al Subgrupo A2:

-Doctorado: 3,5 puntos

-Master Oficial: 3 puntos

-Segundas licenciaturas o grados: 2 puntos

-Segunda Diplomatura: 1,5 puntos

-Títulos universitarios de posgrado no oficiales, hasta 1,125 puntos de acuerdo con la siguiente escala:

- De 30 créditos ECTS o más, o de 300 horas o más en los títulos antiguos: 1,125
- De 20 créditos ECTS o más, o de 200 horas o más en los títulos antiguos: 0,75
- De 10 créditos ECTS o más, o de 100 horas o más en los títulos antiguos: 0,375

c) Conocimiento del Valenciano:

Hasta un máximo de 4 puntos:

Subgrupo A1:

- Nivel C2, 4 puntos

Subgrupo A2:

- Nivel C2, 4 puntos
- Nivel C1, 3,50 puntos
- Nivel B2, 2,50 puntos

d) Idiomas Comunitarios:

Hasta un máximo de 8 puntos.

Inglés:

C2 5 puntos

C1 4,37 puntos

B2 3,12 puntos

B1 1,87 puntos

A2 0,62 puntos

A1 0,25 puntos

Francés, alemán, italiano:

C2 4 puntos

C1 3,50 puntos

B2 2,50 puntos

B1 1,50 puntos

A2 0,50 puntos

A1 0,20 puntos

2. Escalas del Grupo C

2.1 Fase de Oposición:

2.1.2 Subgrupo C1:

Constará de dos ejercicios eliminatorios, cada uno de ellos se valorará con 30 puntos y será necesario obtener como mínimo 15 puntos para aprobar cada uno de ellos. Las puntuaciones se otorgarán con tres decimales.

Primer ejercicio (Duración 1h – 1,5 h, a determinar por órgano técnico de selección)

Consistirá en un test de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas, de las cuáles solo una será correcta y versará sobre las materias que determine la convocatoria (máximo 30 temas). Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 30 \left(\frac{A - \frac{E}{d-1}}{100} \right)$$

N =Nota resultante

A =Número de aciertos

E =Número de errores

d =Número de opciones para cada pregunta

En caso que alguna pregunta se anulara como consecuencia de la estimación de alguna impugnación, el ejercicio se continuará valorando sobre treinta puntos, ajustando proporcionalmente el valor de las preguntas válidas.

Segundo ejercicio (duración 1,5 a 2 horas, a criterio del órgano técnico de selección):

Consistirá en la resolución de dos casos prácticos, de entre tres propuestos por el órgano técnico de selección, sobre las materias que determine la convocatoria.

2.1.3 Subgrupo C2:

Constará de un único ejercicio que se valorará sobre sesenta puntos y será necesario obtener un mínimo de 30 puntos para superarlo. Será de tipo test (Duración 1h-1,5h a determinar por el órgano técnico de selección), de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas, de las cuáles solo una será correcta y versará sobre las materias que determine la convocatoria (máximo 20 temas). Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 60 \left(\frac{A - \frac{E}{d-1}}{100} \right)$$

N =Nota resultante

A = Número de aciertos

E =Número de errores

d =Número de opciones para cada pregunta

La puntuación se otorgará con tres decimales.

En caso que alguna pregunta se anulara como consecuencia de la estimación de alguna impugnación, el ejercicio se continuará valorando sobre sesenta puntos, ajustando proporcionalmente el valor de las preguntas válidas.

2.2 Fase de Concurso:

Solo accederán a la fase de concurso los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Los méritos a reunir se deberán reunir a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Los méritos a valorar serán los siguientes:

a) Experiencia profesional

Se valorará el tiempo trabajado en Universidades públicas y otras administraciones públicas de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta un máximo de 27 puntos:

-0,30 puntos por mes trabajado en la misma escala, o escalas equivalentes a la convocada en Universidades Públicas.

-0,22 puntos por mes trabajado en cuerpos o escalas equivalentes a la convocada en otras Administraciones Públicas.

-0,08 puntos por mes trabajado en cuerpos o escalas del mismo sector e itinerario profesional de la convocada.

b) Titulación Académica:

Hasta un máximo de cuatro puntos:

Se puntuará el nivel máximo de estudios alcanzado:

-Máster oficial, Licenciatura o Grado: 4 puntos

-Diplomatura: 2 puntos

-Grado Superior FP: 1 punto

-Solo para el acceso al Subgrupo C2, bachillerato o Grado Medio FP: 0,5 puntos.

c) Conocimiento del Valenciano:

- Nivel C2, 4 puntos
- Nivel C1 3,50 puntos
- Nivel B2, 2,50 puntos
- Nivel B1, 1,50 puntos

d) Idiomas Comunitarios:

Hasta un máximo de 4 puntos.

Inglés, francés, alemán, italiano:

C2 4 puntos

C1 3,50 puntos

B2 2,50 puntos

B1 1,50 puntos

A2 0,50 puntos

A1 0,20 puntos

ANEXO II

SISTEMAS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

1. Escalas del Grupo A

1.1 Fase de Oposición:

Constará de dos ejercicios eliminatorios, cada uno de ellos se valorará con 20 puntos y será necesario obtener como mínimo 10 puntos para aprobar cada uno de ellos. Las puntuaciones se otorgarán con tres decimales.

Primer ejercicio (Duración 1h – 1,5 h, a determinar por el tribunal)

Consistirá en un test de 100 preguntas con cuatro respuestas alternativas, de las cuáles solo una será correcta y versará sobre las materias que determine la convocatoria (Máximo 38 temas Subgrupo A1; máximo 30 temas Subgrupo A2). Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 20 \left(\frac{A - \frac{E}{d-1}}{100} \right)$$

N =Nota resultante

A = Número de aciertos

E =Número de errores

d =Número de opciones para cada pregunta

En caso que alguna pregunta se anulara como consecuencia de la estimación de alguna impugnación, el ejercicio se continuará valorando sobre veinte puntos, ajustando proporcionalmente el valor de las preguntas válidas.

Segundo ejercicio (Duración 3 horas)

Consistirá en la resolución de dos casos prácticos, de entre tres propuestos por el órgano técnico de selección, relacionados con el contenido del temario.

1.2 Fase de Concurso:

Solo accederán a la fase de concurso los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Los méritos a reunir se deberán reunir a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Los méritos a valorar serán los siguientes:

a) Antigüedad

Hasta 4 puntos:

Se valorará el tiempo de servicios prestados reconocidos al amparo de la Ley 70/1978 según la fórmula siguiente: $4 \log(1 + \text{número años}) / \log(31)$. Para los periodos inferiores al año, se obtendrá la puntuación mensual (calculada como la diferencia entre la puntuación del último año completo i el siguiente dividida entre 12) por el nombre de meses completos. No se considerarán las fracciones de tiempo inferiores a treinta días.

b) Carrera profesional

Hasta 4 puntos.

Se valorará 1 punto por cada GDP reconocido en el grupo y subgrupo de titulación desde el que se accede a la promoción interna o, en su caso, en aquel al que se accede.

c) Grado personal

Hasta 0,5 puntos.

Se valorará con medio punto el grado personal consolidado igual o superior al de los puestos de nivel básico de la escala a la que se promociona.

d) Titulación académica:

Hasta un máximo de 3 puntos:

Para el acceso al Subgrupo A1:

-Doctorado: 2,5 puntos

-Master Oficial: 2 puntos

-Segundas licenciaturas o grados: 1,5 puntos

-Títulos universitarios de posgrado no oficiales, hasta 0,75 puntos de acuerdo con la siguiente escala:

- De 30 créditos ECTS o más, o de 300 horas o más en los títulos antiguos: 0,75

- De 20 créditos ECTS o más, o de 200 horas o más en los títulos antiguos: 0,50
- De 10 créditos ECTS o más, o de 100 horas o más en los títulos antiguos: 0,25

Para el acceso al Subgrupo A2:

-Doctorado: 2,5 puntos
 -Master Oficial: 2 puntos
 -Segundas licenciaturas o grados: 1,5 puntos
 -Segundas Diplomaturas: 1 punto
 -Títulos universitarios de posgrado no oficiales, hasta 0,75 puntos de acuerdo con la siguiente escala:

- De 30 créditos ECTS o más, o de 300 horas o más en los títulos antiguos: 0,75
- De 20 créditos ECTS o más, o de 200 horas o más en los títulos antiguos: 0,0,50
- De 10 créditos ECTS o más, o de 100 horas o más en los títulos antiguos: 0,25

e) Conocimiento del Valenciano:

Hasta un máximo de 3 puntos:

Subgrupo A1:

- Nivel C2, 3 puntos

Subgrupo A2:

- Nivel C2 3 puntos
- Nivel C1 2,62 puntos
- Nivel B2 1,87 puntos

f) Idiomas Comunitarios:

Hasta 3 puntos

Inglés, francés, alemán, italiano:

C2 3 puntos
 C1 2,62 puntos
 B2 1,87 puntos
 B1 1,12 puntos
 A2 0,37 puntos
 A1 0,15 puntos

g) Cursos de formación.

Hasta 1 punto

Es valoraran en aquest apartat els cursos rebuts que hagen sigut convocats pel Servei de Formació Permanent de la Universitat de València o l'òrgan equivalent d'altres universitats públiques, per centres de formació de personal empleat públic o per les organitzacions sindicals o altres promotors, dins del marc dels acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques vigents en el moment de realització dels cursos. També es valoraran dins d'aquest apartat els cursos convocats per la CRUE o les seues sectorials i cursos convocats per altres entitats, prèviament homologats per centres oficials de formació de personal empleat públic.

En cap cas es puntuaran els cursos de valencià ni els de idiomes, ni els cursos pertanyents a una carrera universitària, els cursos de doctorat o els de els diferents instituts de les universitats, quan formen part del pla d'estudis del centre, ni els cursos derivats de processos selectius, promoció interna, plans d'ordenació de recursos humans, o d'adaptació del règim jurídic a la naturalesa dels llocs que s'ocupen.

Cursos entre 15 i 29 hores 0,10 punts

Cursos entre 30 i 49 hores 0,20 punts

Cursos de 50 o més hores 0,30 punts

2. Escalas del Grupo C, Subgrupo C1

2.1 Fase de Oposición:

Constará de un único ejercicio eliminatorio sobre las materias que determine la convocatoria (Máximo 12 temas), de carácter práctico, con una duración entre 1,5 y 2 horas, se valorará con 40 puntos y será necesario obtener como mínimo 20 puntos para aprobarlo. Las puntuaciones se otorgarán con tres decimales.

El ejercicio práctico se resolverá contestando preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas, de las cuáles solo una será correcta. Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 40 \left(\frac{A - \frac{E}{d-1}}{Z} \right)$$

N =Nota resultante

A = Número de aciertos

E =Número de errores

d =Número de opciones para cada pregunta

Z =Número de preguntas

En caso que alguna pregunta se anulara como consecuencia de la estimación de alguna impugnación se ajustará proporcionalmente el valor de las preguntas válidas.

2.2 Fase de Concurso:

Solo accederán a la fase de concurso los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Los méritos a reunir se deberán reunir a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Los méritos a valorar serán los siguientes:

a) Antigüedad

Hasta 4 puntos:

Se valorará el tiempo de servicios prestados reconocidos al amparo de la Ley 70/1978 según la fórmula siguiente: $4 \log(1 + \text{número años}) / \log(31)$. Para los periodos inferiores al año, se obtendrá la puntuación mensual (calculada como la diferencia entre la puntuación del último año completo i el siguiente dividida entre 12) por el nombre de meses completos. No se considerarán las fracciones de tiempo inferiores a treinta días.

b) Carrera profesional

Hasta 4 puntos.

Se valorará 1 punto por cada GDP reconocido en el grupo C

c) Grado personal

Hasta 0,5 puntos.

Se valorará con medio punto el grado personal consolidado igual o superior al de los puestos de nivel básico de la escala a la que se promociona.

d) Titulación académica:

Hasta tres puntos:

Se puntuará el nivel máximo de estudios alcanzado:

Master, Grado, licenciatura: 3 puntos

Diplomatura: 2 puntos.

Grado Superior FP: 1 punto

e) Conocimiento del Valenciano:

Hasta un máximo de 3 puntos:

- Nivel C2 3 puntos
- Nivel C1 2,62 puntos
- Nivel B2 1,87 puntos
- Nivel B1 1,12 puntos

f) Idiomas Comunitarios:

Hasta 3 puntos

Inglés, francés, alemán, italiano:

C2 3 puntos

C1 2,62 puntos

B2 1,87 puntos

B1 1,12 puntos

A2 0,37 puntos

A1 0,15 puntos

g) Cursos de formación.

Hasta 1 punto

Es valoraran en aquest apartat els cursos rebuts que hagen sigut convocats pel Servei de Formació Permanent de la Universitat de València o l'òrgan equivalent d'altres universitats públiques, per centres de formació de personal empleat públic o per les organitzacions sindicals o altres promotors, dins del marc dels acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques vigents en el moment de realització dels cursos. També es valoraran dins d'aquest apartat els cursos convocats per la CRUE o les seues sectorials i cursos convocats per altres entitats, prèviament homologats per centres oficials de formació de personal empleat públic.

En cap cas es puntuaran els cursos de valencià ni els de idiomes, ni els cursos pertanyents a una carrera universitària, els cursos de doctorat o els de els diferents instituts de les universitats, quan formen part del pla d'estudis del centre, ni els cursos derivats de processos selectius, promoció interna, plans d'ordenació de recursos humans, o d'adaptació del règim jurídic a la naturalesa dels llocs que s'ocupen.

Cursos entre 15 i 29 hores 0,10 punts

Cursos entre 30 i 49 hores 0,20 punts

Cursos de 50 o més hores 0,30 punts

APPENDIX (Sistemes selectius de Promoció interna)

VALORACIÓ DE L'ANTIGÜITAT APLICANT LA FÒRMULA:

 $4 \log.(1+\text{núm. anys}) / \log. (31)$

Núm. Anys	Puntuació
0	0,00
1	0,81
2	1,28
3	1,61
4	1,87
5	2,09
6	2,27
7	2,42
8	2,56
9	2,68
10	2,79
11	2,89
12	2,99
13	3,07
14	3,15
15	3,23
16	3,30
17	3,37
18	3,43
19	3,49
20	3,55
21	3,60
22	3,65
23	3,70
24	3,75
25	3,80

26	3,84
27	3,88
28	3,92
29	3,96
30	4,00

ANEXO III

SISTEMAS SELECTIVOS DE CONSOLIDACIÓN

La fase de oposición con un valor de 60 puntos tendrá las mismas características que la correspondiente al turno libre del Grupo y Subgrupo de titulación correspondiente.

La fase de concurso tendrá un valor de 40 puntos de acuerdo con el baremo siguiente:

a) Experiencia profesional

Se valorará el tiempo trabajado en Universidades públicas y otras administraciones públicas, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta un máximo de 32 puntos:

-0,30 puntos por mes trabajado en la misma escala o categoría profesional en la Universitat de València

-0,05 puntos por mes trabajado en escalas o categorías profesionales equivalentes en otras Universidades o administraciones públicas.

b) Titulación académica 3 puntos

Hasta tres puntos. Se puntuará el nivel máximo de estudios alcanzado:

Grupo C, Subgrupo C1:

Master, Grado, licenciatura: 3 puntos

Diplomatura: 2 puntos.

Grado Superior FP: 1 punto

Grupo C, Subgrupo C2:

Master, Grado, licenciatura: 3 puntos

Diplomatura: 2 puntos.

Grado Superior FP: 1 punto

Bachillerato o Grado Medio FP: 0,5 puntos

c) Valenciano, hasta 3 puntos:

C2 3 puntos

C1 2,62 puntos

B2 1,87 puntos

B1 1,12 puntos

d) Idiomas comunitarios, hasta 2 puntos:

Inglés, francés, alemán, italiano:

C2 4 puntos

C1 3,50 puntos

B2 2,50 puntos

B1 1,50 puntos

A2 0,50 puntos

A1 0,20 puntos