

# REGLAMENT DE SELECCIÓ DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

## Exposició de motius

L'article 190 dels Estatuts de la Universitat de València estableix que *«La Universitat de València selecciona el seu personal d'administració i serveis d'acord amb la seua oferta d'ocupació pública anual, per mitjà de convocatòria pública, segons els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit, mitjançant els sistemes de concurs, oposició o concurs oposició, i vigila de manera especial la igualtat de tracte i la no discriminació»*.

Així mateix l'article 192.3 regula que correspon al Consell de Govern, prèvia negociació sindical, l'aprovació d'un reglament que regule les convocatòries d'accés i promoció interna del personal d'administració i serveis de la Universitat, conformement a la legislació vigent.

Així mateix, l'article 37 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, estableix que seran objecte de negociació, entre altres matèries, «les normes que fixen els criteris generals en matèria d'accés». Els criteris generals en matèria d'accés del personal laboral d'administració i serveis es troben regulats en el II Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques de Comunitat Valenciana.

El present Reglament es presenta, per tant, com la norma reguladora dels criteris generals que regirà l'accés i la selecció del personal funcionari d'administració i serveis. Així mateix, encara que aquests criteris generals, pel que fa al PAS laboral, es troben regulats en el vigent Conveni col·lectiu convé, en nom de l'homogeneïtat adequada en matèria d'accés dels col·lectius de personal funcionari i laboral, regular alguns aspectes del procediment de selecció del personal laboral, per la qual cosa el Reglament complementarà, en aquesta matèria, allò regulat pel Conveni col·lectiu del personal laboral d'administració i serveis.

D'acord amb el que es preveu en l'article 73 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, «el personal funcionari d'administració i serveis es regirà per la present Llei i les seues disposicions de desenvolupament, per la legislació general de funcionaris, i per les disposicions de desenvolupament d'aquesta que elaboren les comunitats autònomes, i pels Estatuts de la seua Universitat. El personal laboral d'administració i serveis, a més de les previsions d'aquesta Llei i les seues normes de desenvolupament i dels Estatuts de la seua Universitat, es regirà per la legislació laboral i els convenis col·lectius aplicables». D'aquesta manera, el present Reglament haurà de tenir en compte el que es preveu en matèria de selecció del personal d'administració i serveis en la Llei orgànica

d'universitats, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana en el que siga aplicable i la seua normativa de desenvolupament, els Estatuts de la Universitat de València, així com el II Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques valencianes, aquest últim en allò que respecta al citat col·lectiu o norma convencional que el substituïska.

En atenció a l'exposat, i previ acord de 28 de gener de 2021 de la Mesa de Negociadora de la Universitat de València, el Consell de Govern, en la seua sessió de data 2 de febrer de 2021, ha aprovat el present Reglament de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València.

## **CAPÍTOL PRIMER. Objecte i àmbit d'aplicació**

### **Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació**

1. El present Reglament té com a objecte fixar els criteris generals en matèria d'accés a les escales funcionaries i categories laborals del personal d'administració i serveis de la Universitat de València. Així mateix, pretén desenvolupar el que s'estableix en l'article 192.3 dels seus Estatuts i determinar els procediments i condicions d'accés a les citades escales i categories.

2. El present reglament serà aplicable als procediments de selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València amb càrrec al capítol I dels seus pressupostos.

El personal d'administració i serveis de la UVEG està integrat pels funcionaris i les funcionaries de les escales corresponents, pel personal laboral propi i pels funcionaris i les funcionaries d'altres administracions públiques, aquests últims mentre presten serveis a la Universitat de València de manera estable.

3. Aquest Reglament no serà aplicable al personal investigador o tècnic contractat amb càrrec a projectes d'investigació finançats amb càrrec al capítol VI del pressupost de la Universitat ni als processos selectius per a la seua contractació, que es regiran per la seua normativa específica.

4. Així mateix, s'estableixen els criteris generals i mesures d'acció positiva per a facilitar l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat i la seua participació en processos de selecció.

A aquest efecte, tindran la consideració de persones amb discapacitat les definides en l'article 4 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social.

5. Les referències que en aquest reglament es fan a escales o cossos s'entendran referides a categories professionals quan es tracte de processos de selecció del personal laboral.

## **Article 2. Règim jurídic**

1. La selecció del personal d'administració i serveis de la Universitat de València es regeix pel que estableix sobre aquest tema la Llei orgànica d'universitats i les seues disposicions de desenvolupament, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, els Estatuts de la Universitat de València i el present Reglament.

2. Així mateix, la selecció del personal laboral d'administració i serveis es regeix pel que estableix el present Reglament, així com pel que disposa sobre aquest tema el vigent Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

## **Article 3. Principis d'actuació**

1. En l'accés a l'ocupació pública del personal d'administració i serveis de la Universitat de València s'observen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis arrel·legats en l'EBEP, la LOGFPV i en els seus Estatuts.

2. L'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat s'ha de realitzar en condicions que garantisquen la igualtat d'oportunitats amb la resta d'aspirants.

3. Així mateix, es garanteix el compliment efectiu de les mesures específiques tendents a aconseguir la igualtat de tractament i d'oportunitats entre dones i homes, en els termes establerts en la normativa i en el Pla d'igualtat vigent.

4. En tots els processos administratius per a l'accés a l'ocupació pública s'està al que es disposa en el *Reglament d'usos lingüístics de la Universitat de València*, aprovat per Consell de Govern de 30 de setembre de 2014 (ACGUV 167/2014).

## **CAPÍTOL II. Selecció de personal funcionari de carrera i laboral fix**

### **Secció primera. Oferta d'ocupació pública**

#### **Article 4. Oferta d'ocupació pública anual**

1. La Universitat de València selecciona el seu personal d'administració i serveis de nou ingrés d'acord amb la seua oferta pública d'ocupació.

L'oferta pública d'ocupació de la Universitat de València està constituïda per places amb consignació pressupostària, a la qual es refereix l'article 46 de la LOGFPV, i que estiguen vacants o cobertes provisionalment.

2. L'oferta d'ocupació pública és aprovada, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals més representatives, pel Consell de Govern a proposta de la Gerència, i publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

3. En cada oferta pública d'ocupació es reserva un nombre de places, no inferior al 7 % del total, per a persones amb discapacitat segons el que s'estableix en l'article 5 d'aquest Reglament.

4. Aprovada l'oferta d'ocupació pública es convocaran, en el termini màxim fixat en aquesta, els procediments selectius corresponents per a la cobertura de les vacants incloses i, en el seu cas, fins a un deu per cent addicional.

En la Universitat de València l'execució de l'oferta d'ocupació pública ha de desenvolupar-se dins d'un termini de tres anys.

5. D'acord amb el que es disposa en els Estatuts, la Universitat reserva almenys un 50 % de les places vacants de les escales i categories de la relació de llocs de treball de personal d'administració i serveis per a la promoció interna del seu propi personal. Si la vacant és única, primer s'ofereix a promoció interna, i en el cas que no siga coberta, es pot incloure per a accés lliure en l'oferta pública anual següent.

6. Són objecte de negociació els criteris generals de cada oferta d'ocupació pública.

#### **Article 5. Reserva de vacants per a persones amb discapacitat**

1. En cada oferta pública d'ocupació es reserva un nombre de places, no inferior al 7 % del total, per a persones amb discapacitat, en els termes definits en l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb

discapacitat, sempre que superen les proves selectives i acrediten el grau de discapacitat, així com la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques i funcions corresponents a l'escala objecte de la convocatòria, de manera que, almenys, s'aconseguisca el 2 % dels efectius totals. Les places d'aquest contingent que no siguen cobertes per persones amb discapacitat s'incorporaran a l'oferta general.

2. La reserva mínima a què es refereix l'apartat anterior es desglossa de la manera següent:

- a) Un dos per cent de les vacants incloses en l'oferta, per a ser cobertes per persones amb discapacitat de caràcter intel·lectual.
- b) Un cinc per cent de les vacants incloses en l'oferta, per a ser cobertes per persones amb qualsevol altra mena de discapacitat .

3. El percentatge de reserva contemplat en la lletra a) de l'apartat anterior s'aplicarà a les convocatòries de proves selectives per a l'accés a llocs corresponents a escales que siguen susceptibles de ser dutes a terme per persones amb aquesta mena de discapacitat. Les places del contingent al qual es refereix l'anterior apartat a), en cas de no cobrir-se, incrementaran el contingent de l'apartat b).

## **Secció segona. Sistemes de selecció**

### **Article 6. Criteris generals de selecció**

1. La Universitat de València selecciona el seu personal d'administració i serveis funcionari de carrera i laboral fix d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través del sistema selectiu de concurs oposició, que té l'estructura que es determina en l'annex d'aquest Reglament, per a les escales de cada grup i subgrup de titulació.

2. El sistema selectiu té caràcter obert i garanteix la lliure concurrència, sense perjudici del que s'estableix per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes a l'empareda de la LOGFPV i la normativa vigent en aquesta matèria.

3. Els procediments de selecció cuiden especialment la connexió entre la mena de proves a superar i l'adequació a l'acompliment de les funcions i tasques dels llocs convocats.

### **Article 7. El concurs oposició**

1. El concurs oposició és el procediment de selecció en el qual, a més de la fase d'oposició, es realitza una segona fase en què s'avaluen els mèrits de les persones aspirants conformement al barem inclòs en els annexos d'aquest Reglament.

2. En la fase de concurs es tenen en compte els mèrits assenyalats en la corresponent convocatòria, entre els quals figuraran, en tot cas, l'experiència professional, possessió de titulacions acadèmiques oficials, coneixement de valencià i d'idiomes comunitaris.

Perquè puguen ser valorats els mèrits, han d'acreditar-se degudament i en la forma prevista en la convocatòria.

3. Solament es procedirà a puntuar el concurs en el cas d'haver superat el nivell d'aptitud establert per a tots i cadascun dels exercicis de caràcter eliminatori de la fase d'oposició.

### **Secció tercera. Inici i desenvolupament dels processos selectius**

#### **Article 8. Les convocatòries**

1. Els procediments selectius s'iniciaran mitjançant una convocatòria pública que, d'acord amb el que preveu l'article 75.2 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, es publicaran en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) i en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), excepte els processos selectius per promoció interna, que només es publicaran en el DOGV.

La publicació en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) és la que es pren com a referència, en els procediments selectius per torn lliure, a l'efecte del còmput de terminis per a la presentació de sol·licituds. La resta de resolucions administratives derivades de les convocatòries es publiquen únicament en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

2. L'òrgan competent per a convocar les proves de selecció de personal de la Universitat de València és el rector o la rectora.

#### **Article 9. Vacants reservades a persones amb discapacitat**

1. La convocatòria de les vacants reservades a persones amb discapacitat es realitza de manera conjunta a la d'accés lliure i, en el seu cas, a la d'accés per promoció interna.

2. Durant el procés selectiu es donarà un tractament diferenciat a les persones aspirants que opten a les vacants reservades a persones amb discapacitat, pel que fa a crides als exercicis i a relacions de persones admeses i aprovades.

3. En la convocatòria es determina la forma en què ha de ser sol·licitada l'opció de les vacants reservades a persones amb discapacitat, així com, en el seu cas, les adaptacions i ajustos raonables de temps que resulten necessaris per a garantir la realització de les proves selectives en igualtat de condicions.

## **Article 10. Contingut de les convocatòries**

1. Les bases de la convocatòria han de contenir:

- a) Nombre de places vacants a cobrir, classificació professional i escala.
- b) Requisits que han de reunir les i els aspirants, amb esment específic del que disposa la LOGFPV.
- c) El sistema selectiu aplicable, amb indicació del tipus de proves i criteris de qualificació.
- d) Puntuació mínima a aconseguir per a la superació de cada exercici de les proves selectives.
- e) Programa de matèries sobre el qual versaran els exercicis de caràcter teòric o pràctic.
- f) Relació dels mèrits, així com dels criteris i normes de valoració de la fase de concurs.
- g) Composició de l'òrgan tècnic de selecció.
- h) Model de sol·licitud, termini i llocs de presentació, i autoritat o organisme al qual ha de dirigir-se. Les convocatòries poden preveure que siga obligatòria la presentació electrònica de les sol·licituds. La Universitat facilitarà l'accés a mitjans electrònics quan siga necessari.
- i) Nombre de vacants reservades per a la promoció interna, en cas de convocatòria conjunta amb la d'accés lliure.
- j) Nombre de vacants reservades a persones amb discapacitat.
- k) Forma en què es dirimiran els casos d'empat entre aspirants.
- l) Identificació de les seues i pàgines web de la Universitat on es realitzaran els anuncis i comunicacions oportunes.
- m) Determinació de l'ordre d'actuació dels aspirants, si escau.
- n) Aquelles altres previsions exigides per la normativa específica.

2. Les convocatòries i les seues bases vinculen la Universitat, els òrgans de selecció i les persones que hi participen.

## **Article 11. Sol·licituds de participació**

1. La sol·licitud de participació en les proves selectives haurà de presentar-se en els termes previstos en la convocatòria, en el termini de 20 dies hàbils comptats a partir de l'endemà al de la publicació d'aquesta en el *Boletín Oficial del Estado* o en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

2. Per a ser admeses i, si escau, participar en les proves selectives corresponents, les persones aspirants han de presentar una declaració responsable en la qual manifesten que reuneixen tots i cadascun dels requisits exigits, referits sempre a la data d'expiració del termini de presentació de sol·licituds, atès que els hauran d'acreditar posteriorment en el cas de ser seleccionades.

## **Article 12. Llistes de persones admeses i excloses**

1. Una vegada finalitzat el termini de presentació de sol·licituds, i després de la comprovació del compliment de tots els requisits de participació assenyalats en aquesta convocatòria, així com la justificació del pagament dels drets d'examen o la justificació de l'exempció de l'abonament d'aquests, la rectora o el rector dictarà una resolució que es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV) i que contindrà la llista provisional de persones admeses i excloses.

2. A partir de l'endemà de la publicació de la llista provisional de persones admeses i excloses, s'inicia un termini de 10 dies hàbils perquè es puguin formular al·legacions o esmenar els defectes que hagen motivat l'exclusió, d'acord amb el que estableix l'article 68 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

En qualsevol cas, per a evitar errors i possibilitar-ne l'esmena dins del termini i en la forma oportuna, les persones aspirants han de comprovar fefaentment, no sols que no figuren en la relació de persones excloses, sinó que a més el seu nom, cognoms i dades del DNI, NIE o passaport publicats consten correctament en la relació de persones admeses.

Les persones aspirants que, dins del termini assenyalat, no esmenen els defectes detectats o no al·leguen les omissions, seran definitivament excloses de la participació en aquestes proves.

3. Una vegada finalitzat el termini de reclamacions i d'al·legacions i esmenats els defectes, es dictarà una nova resolució, que contindrà les llistes definitives de persones admeses i excloses, la data, el lloc i l'hora de la realització del primer exercici.

## **Article 13. Anunci de celebració de les proves selectives**

1. Els resultats de cadascun dels exercicis, les successives crides i convocatòries, i en definitiva qualsevol decisió que adopte l'òrgan tècnic de selecció i que haja de conèixer el personal aspirant fins a la finalització de les proves selectives o, en el seu cas, la fase de concurs, s'exposaran en les seues i pàgina web que s'assenyale en les bases de la convocatòria, i aquesta exposició és suficient, en la data en què s'inicie, com a notificació amb caràcter general.

2. La crida per a la següent sessió d'un mateix exercici ha de realitzar-se amb un termini mínim d'antelació de vint-i-quatre hores des de l'inici de la sessió anterior, mentre que la convocatòria per a un exercici diferent ha de respectar un termini mínim de dos dies.



#### **Article 14. Desenvolupament de les proves selectives**

1. Els exercicis tenen lloc, sempre que siga possible, a les dependències de la Universitat de València. El primer exercici es realitzarà en el lloc, la data i l'hora que establirà la resolució del Rectorat d'aquesta Universitat mitjançant la qual s'aproven les llistes definitives de persones admeses i excloses de les proves selectives objecte d'aquesta convocatòria.

2. En cas de realitzar-se algun dels exercicis en diverses sessions, l'ordre d'actuació de les persones opositores s'estableix per sorteig.

3. En cada exercici les persones aspirants han d'acreditar la seua identitat exclusivament mitjançant la presentació del DNI, NIE, passaport o permís de conduir.

L'incompliment d'aquest requisit per alguna persona aspirant determinarà la seua exclusió de la realització de les proves. Les còpies o fotocòpies d'aquests documents no són vàlides en cap cas.

4. Les persones aspirants són convocades per a cada exercici en crida única, i són excloses les que no hi compareguen. Si la persona arriba al lloc de realització de les proves quan aquestes ja s'han iniciat o no s'hi presenta, encara que siga per causa justificada, perdrà el seu dret de participació.

Les persones que integren l'òrgan tècnic de selecció i el personal col·laborador no permeten l'accés a les sales on es realitzen els exercicis a aquelles persones que no compleixen els requisits anteriors, ni a aquelles que compareixen després que s'haja acabat la crida de les persones aspirants convocades.

No obstant això, quan es tracte de proves orals o altres proves de caràcter individual i successiu, l'òrgan tècnic de selecció pot considerar les causes al·legades i admetre la persona aspirant, sempre que les proves no hagen finalitzat i aquesta admissió no menyscabe el principi d'igualtat amb la resta de personal.

5. Després de cadascuna de les proves, l'òrgan tècnic de selecció ha d'anunciar la realització de la següent en el tauler oficial d'anuncis electrònics de la UVEG (<https://webges.uv.es/uvtaeweb/>) i amb caràcter merament informatiu, en la pàgina web del Servei de Recursos Humans (PAS), l'adreça del qual és: <https://www.uv.es/pas>.

6. Si en qualsevol moment del procés selectiu l'òrgan tècnic de selecció té coneixement que alguna de les persones aspirants no posseeix la totalitat dels requisits exigits en aquesta convocatòria, prèvia audiència de la persona interessada se li requerirà que acredite els citats requisits. Si no els acredita en el termini de 10 dies hàbils següents a la notificació del requeriment, el tribunal proposarà la seua exclusió de la prova, i indicarà les inexactituds o falsedats formulades per la persona aspirant a l'òrgan convocant, el qual, després de les verificacions oportunes, dictarà resolució motivada d'exclusió de la citada persona de les proves selectives.

7. La Universitat implementaran totes les mesures necessàries per a facilitar la realització de les proves selectives a aquelles aspirants embarassades o en situació de part imminent o recent. Si per causes de força major, degudament justificades, no es poguera completar el procés selectiu a causa d'embaràs de risc o part, la seua situació quedarà condicionada a la finalització d'aquest i a la superació de les fases que hagen quedat ajornades, atès que aquestes no poden demorar-se de manera que es menyscabe el dret de la resta de les persones aspirants a una resolució del procés ajustada a temps raonables, la qual cosa haurà de ser valorada per l'òrgan tècnic de selecció. En tot cas, la realització de les proves tindrà lloc abans de la publicació de la llista d'aspirants que han superat el procés selectiu. Idèntica previsió resulta d'aplicació a les víctimes de violència de gènere quan acrediten degudament que no poden assistir-hi per motius de seguretat.

#### **Article 15.- Informació i actuacions de l'òrgan tècnic de selecció**

Tota la informació que siga necessària comunicar a les persones aspirants, la llista de persones aprovades de cadascun dels exercicis, la valoració dels mèrits i qualsevol altre anunci que el tribunal estime pertinent es publicarà en el tauler oficial d'anuncis electrònics de la UVEG (<https://webges.uv.es/uvtaeweb/>) i, amb caràcter merament informatiu, en la pàgina web del Servei de Recursos Humans (PAS), l'adreça del qual és: <https://www.uv.es/pas>.

#### **Article 16. Relació de persones aprovades**

1. Amb el resultat de les qualificacions obtingudes en els processos selectius, l'òrgan tècnic de selecció exposa, en els llocs assenyalats en la convocatòria, la relació definitiva de persones aprovades per ordre de puntuació i elabora, en el seu cas, tres llistes, una per al torn general, una per al torn de persones amb discapacitat i una altra per al torn de persones amb discapacitat intel·lectual, amb el nom de totes les persones que han superat el procés selectiu, per ordre de puntuació, que s'interromprà quan el nombre de persones aprovades coincidisca amb el nombre de llocs convocats en cada torn.

2. Una vegada finalitzades totes dues fases del procés selectiu de concurs oposició es procedeix a obtenir la llista de persones aspirants aprovades amb totes les que hagen superat la fase d'oposició segons el que es preveu en l'apartat 2 d'aquest article, a les quals se'ls sumarà la puntuació obtinguda en la fase de concurs.

3. Encapçala la relació de persones aprovades l'aspirant que haja obtingut d'aquesta forma la puntuació total més alta, i finalitza, en el seu cas, quan el nombre de persones incloses coincidisca amb el nombre de llocs convocats, excepte quan la convocatòria preveja una altra cosa. Si el nombre de

persones aspirants relacionades és inferior al de places convocades, les no cobertes es declararan desertes.

4. Les persones aspirants que, havent optat per les vacants reservades a persones amb discapacitat o persones amb discapacitat intel·lectual, superen els exercicis però no obtinguen un lloc en els citats torns i tinguen una puntuació superior a l'obtinguda per altres aspirants de la convocatòria conjunta del torn lliure o de promoció interna d'un procés selectiu, i no hagen obtingut vacant en el citat contingent de reserva, seran incloses per ordre de puntuació en el torn lliure o de promoció interna al qual corresponga la reserva.

5. Si en l'elaboració de les llistes es produeix un empat entre la puntuació de les persones aprovades, l'ordre s'ha d'establir de la manera següent:

1r. Atenent, en el seu cas, a la puntuació obtinguda en l'exercici de caràcter pràctic.

2n. Si continua l'empat, s'atén la major puntuació obtinguda en el primer exercici.

3r. Si, malgrat tot, es manté l'empat, s'atén la puntuació global de la fase d'oposició i, si persisteix l'empat, aquest es dirimirà per sorteig.

6. Els òrgans tècnics de selecció no poden proposar l'accés a la condició de personal funcionari d'un nombre de persones aprovades superior al de vacants convocades, tret que estiga previst així en la convocatòria.

No obstant això, i amb la finalitat d'assegurar la cobertura de les vacants convocades, sempre que els òrgans de selecció hagen proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que de vacants convocades, quan hi haja renúncies, falta d'acreditació dels requisits exigits en la convocatòria per a ser nomenat personal funcionari de carrera o hi concórrega alguna de les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari en les persones proposades abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant requerirà de l'òrgan de selecció la relació complementària de persones aspirants aprovades que seguisquen a les propostes, per al seu possible nomenament com a personal funcionari de carrera.

En els procediments de selecció del personal laboral és aplicable una previsió idèntica a la continguda en aquest apartat.

7. Una vegada finalitzat el procés selectiu es publiquen en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV), mitjançant resolució del Rectorat, les llistes definitives amb els noms de les persones aprovades per ordre de puntuació.

## **Article 17. Presentació de documents**

1. Publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* la relació definitiva de persones seleccionades, aquestes han de presentar la documentació que procedisca en els termes previstos i en el termini de 20 dies hàbils comptats des de l'endemà de la publicació, a fi d'acreditar que reuneixen tots i cadascun dels requisits exigits en la convocatòria, llevat d'aquells que ja consten en l'administració i així ho indiquen expressament les persones interessades.

2. No obstant això, l'òrgan convocant pot sol·licitar que es torne a exigir una nova acreditació d'aquells requisits quan ho considere convenient pel temps transcorregut des de la seua obtenció o perquè guarden relació directa amb les funcions o tasques del lloc a exercir.

3. La convocatòria pot establir que el requisit d'estar en possessió de les capacitats i aptituds físiques o psíquiques que siguen necessàries per a l'acompliment de les corresponents funcions o tasques siga comprovat directament per l'òrgan competent en matèria de prevenció de riscos laborals.

4. Si alguna persona aprovada no presenta la documentació, o quan se'n deduïska que alguna de les persones seleccionades manca d'un o de diversos requisits exigits, aquestes no podran ser nomenades personal de la Universitat, sense perjudici de la responsabilitat en què puguen haver incorregut per falsedat en les seues sol·licituds de participació.

5. Si en el desenvolupament de les proves selectives l'òrgan tècnic de selecció té dubtes respecte a la compatibilitat funcional d'una persona aspirant, se'n sol·licitarà el dictamen corresponent al Servei de Prevenció de riscos laborals, i en aquest cas, la persona aspirant podrà participar condicionadament en el procés selectiu, tot i que queda en suspens la resolució definitiva sobre l'admissió o exclusió de les proves fins a la recepció del dictamen.

## **Article 18. Adjudicació de llocs de treball**

1. Amb caràcter general, l'adjudicació de destinacions al personal de nou ingrés s'efectua d'acord amb les peticions de les persones interessades, entre els llocs que han quedat vacants després del concurs previ del personal funcionari de carrera i segons l'ordre de puntuació obtingut en el procés selectiu, sempre que reunisquen els requisits determinats per a cada lloc en les relacions de llocs de treball. Aquestes destinacions tenen caràcter definitiu.

2. Les persones que superen el procés selectiu s'incorporaran a un lloc de treball en un termini màxim de sis mesos des de la publicació de la resolució definitiva de persones aprovades.

## **Secció quarta. Promoció interna del personal funcionari de carrera**

### **Article 19. Procediments de promoció interna**

1. La promoció interna del personal funcionari de carrera, en qualsevol de les modalitats previstes en la LOGFPV, horitzontal, vertical i mixta, es fa efectiva mitjançant els procediments selectius que a aquest efecte es convoquen.

2. El sistema de selecció consisteix en la superació d'un concurs-oposició que tindrà l'estructura que es determina específicament en l'annex d'aquest Reglament, per a les escales de cada grup i subgrup de titulació.

### **Article 20. Requisits de participació**

1. Pot participar en les convocatòries de promoció interna el personal funcionari de carrera que reunisca els requisits previstos en la LOGFPV i que pertanga a les escales que a continuació es determinen per a cada modalitat:

- a) Promoció interna vertical: el personal que pertanga a una escala del grup o subgrup immediatament inferior al de les places convocades, i que estiga dins del mateix itinerari professional, tot això sense perjudici del que es disposa en l'article 119.1 paràgraf segon de la LOGFPV. En les convocatòries s'ha de fer constar quines són les escales del procés selectiu en què els seus integrants podran participar mitjançant aquesta modalitat de promoció interna.
- b) Promoció interna horitzontal: el personal que pertanga a una altra escala del mateix grup o subgrup de classificació professional.
- c) Promoció interna mixta: el personal que pertanga a una escala del grup o subgrup immediatament inferior al de les places convocades, i que no estiga dins del mateix itinerari professional.

2. Quan així ho requerisca la naturalesa dels llocs convocats, les convocatòries poden preveure, de forma motivada, que la promoció interna se circumscriba a una o a dues de les modalitats anteriorment previstes.

Quan no hi haja ninguna escala que pertanga al mateix itinerari professional que el dels llocs convocats, la convocatòria no contempla la modalitat de promoció interna vertical.

3. En el cas de la promoció interna vertical, a més de places vacants, es pot convocar un torn especial per a aquelles persones que siguin titulars de llocs de treball classificats indistintament en escales de dos grups o subgrups diferents de titulació i que reunisquen els requisits legals per a promocionar a l'escala del grup o subgrup superior, en els termes previstos en la disposició addicional tercera d'aquest

Reglament.

4. Les persones aspirants que superen el procés selectiu han de presentar la documentació que procedisca a fi d'acreditar que reuneixen tots i cadascun dels requisits exigits per a l'accés a l'escala de què es tracta, excepte els que ja consten en l'administració.

No obstant això, l'òrgan convocant pot sol·licitar que es torne a exigir una nova acreditació d'aquells requisits i condicions de capacitat quan ho considere convenient pel temps transcorregut des de la seua obtenció o perquè guarden relació directa amb les funcions o tasques del lloc a exercir.

5. En tot allò que no preveuen específicament els articles 19 i 20 per a la promoció interna, s'aplica a aquests processos la regulació prevista amb caràcter general en aquest Reglament.

## **Secció cinquena. Òrgans tècnics de selecció**

### **Article 21. Principis generals d'actuació**

L'execució dels procediments selectius, l'avaluació de les proves i dels mèrits de les persones aspirants s'encomana a òrgans col·legiats de caràcter tècnic, la composició i actuació dels quals s'ha d'ajustar als següents principis:

- a) Objectivitat i imparcialitat. Els seus membres estan sotmesos a les causes generals d'abstenció i recusació que conté la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. La pertinença als tribunals és sempre a títol individual.
- b) Idoneïtat i professionalitat respecte al coneixement del contingut funcional de les escales i de les matèries que són objecte de les proves. Els tribunals s'han de compondre exclusivament de personal funcionari de carrera i, en el cas de selecció de personal laboral, també de personal laboral fix. La classificació professional dels membres dels tribunals ha de ser igual o superior a la de les escales objecte de la convocatòria i, com a mínim, més de la meitat dels seus membres ha de posseir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements que l'exigida en la convocatòria.
- c) Composició equilibrada entre dones i homes. Quan no siga possible aconseguir una composició equilibrada, la Gerència de la Universitat ha d'informar motivadament sobre aquesta circumstància.

## **Article 22. Nomenament i composició dels òrgans tècnics de selecció**

1. Ordinàriament, els tribunals es componen de cinc membres amb veu i vot, nomenats per la rectora o el rector:

- a) La presidència i el secretari o la secretària, i la seua suplència, que designa la rectora o el rector entre el personal funcionari de la comunitat universitària.
- b) Un/una vocal, i la seua suplència, que designa la rectora o el rector, preferentment entre el personal de la mateixa escala o les escales superiors a la de la convocatòria.
- c) Un/una vocal, i la seua suplència, que es tria per sorteig, preferentment entre el personal de la mateixa escala o les escales superiors a la de la convocatòria.
- d) Un/una vocal, i la seua suplència, que designa la rectora o el rector, entre personal d'altres administracions públiques de cossos funcionaris o escales del mateix grup o superior i de funcions anàlogues a la de la convocatòria.

2. Amb caràcter extraordinari, en funció de la complexitat tècnica, del nombre potencial de candidats o de places convocades en una convocatòria, es pot nomenar un tribunal de set membres. En aquest cas, a la composició de l'apartat 1 d'aquest article cal afegir-li un/una vocal addicional i la seua suplència, amb veu i vot, designats segons l'apartat 1 b) i un/una vocal addicional i la seua suplència, amb veu i vot, designats segons l'apartat 1 c).

3. La relació nominal de les persones que l'integren es farà pública en la mateixa resolució en què es publiqui la llista definitiva de persones admeses i excloses.

4. Les seccions sindicals poden presenciar els sortejos a què es refereix l'apartat 1 c), la realització dels quals se'ls ha de comunicar amb una antelació mínima de tres dies hàbils. Quan, a causa del nombre de persones, no siga possible efectuar el sorteig entre el personal de la mateixa escala o d'escales superiors a la convocada, la Gerència ha de proposar una relació de personal funcionari del mateix grup o grup superior al de la convocatòria, amb coneixements adequats d'acord amb l'article 27, b) d'aquest Reglament. Aquest fet s'ha comunicar a la Junta de PAS.

5. Els tribunals poden nomenar, quan ho consideren necessari, assessors i assessores pels seus coneixements tècnics, amb veu i sense vot. També poden sol·licitar a la Gerència de la Universitat personal col·laborador per al desenvolupament de les seues funcions.

6. No pot formar part dels òrgans de selecció el personal que haja fet tasques de preparació d'aspirants en els cinc anys anteriors a la publicació de la corresponent convocatòria.

7. El personal d'elecció o de designació política, el personal funcionari interí, el personal laboral no fix i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció. A l'efecte del que s'estableix en l'EBEP, es considera personal d'elecció o designació política la rectora o el rector i el gerent o la gerenta.

### **Article 23. Règim de funcionament dels òrgans tècnics de selecció**

1. Els òrgans tècnics de selecció s'hauran de constituir en el termini de tres mesos, comptats a partir de l'endemà de la data de publicació del nomenament de les persones que en formen part. El president o la presidenta ha de convocar els i les membres titulars, i si escau els suplents, per a procedir a l'acte de constitució, amb indicació del lloc i la data i hora.

2. La constitució de cada òrgan tècnic de selecció exigeix la presència de la totalitat de les persones que el componen. Els o les membres titulars que no concórreguen a l'acte de constitució, cessaran i seran substituïts pels seus suplents. S'ha de procurar que els tràmits d'avaluació amb una substantivitat pròpia siguin valorats pels mateixos components del tribunal per a afavorir un tracte igualitari; per tant, no s'han de substituir els membres absents dins d'un mateix tràmit, si no és imprescindible.

3. Perquè la presa d'acords de l'òrgan tècnic de selecció siga vàlida, és necessària la presència com a mínim de la meitat dels seus membres, amb la participació de la presidència i del secretari o la secretària. Els acords s'adopten per majoria simple. En cas d'empat, decideix el vot de qualitat de la presidència.

4. Per al millor compliment de la seua missió, els òrgans tècnics de selecció poden sol·licitar i obtenir l'assessorament d'especialistes en aquelles proves en què ho estimen necessari o convenient, que es limitaran a prestar la seua col·laboració en l'àmbit de les seues respectives especialitats.

5. Els òrgans tècnics de selecció tindran la consideració d'òrgans col·legiats de l'administració i, com a tals, estaran sotmesos a la normativa de règim jurídic que resulte d'aplicació, així com a les causes generals d'abstenció i recusació contingudes en la Llei 40/2015 de règim jurídic del sector públic, les quals també seran aplicables al personal assessor.

6. En aquest sentit, qui ostente la secretaria de l'òrgan tècnic de selecció haurà d'estendre acta de totes les seues sessions, tant de celebració d'exercicis com de correcció i avaluació d'aquests, així com dels punts principals de les deliberacions i el contingut dels seus acords, en les quals s'haurà d'exposar concisament, encara que amb claredat suficient, la motivació de les seues decisions que, en relació amb l'exercici de la seua competència tècnica, científica o professional per a avaluar les persones aspirants, haurà d'estar referida al compliment de les normes legals i reglamentàries i dels criteris que puguen haver-se establert en la convocatòria o per part de l'òrgan tècnic de selecció amb caràcter previ a la realització o valoració de les proves.

7. En tot allò no previst en aquest Reglament o altres normes específiques, el funcionament dels òrgans tècnics de selecció es regirà pel que disposa sobre aquest tema la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.



#### **Article 24. Revisió i impugnació de resolucions**

1. Les resolucions dels òrgans tècnics de selecció vinculen l'administració.
2. Contra les resolucions dels òrgans tècnics de selecció i, així mateix, contra els seus actes de tràmit que impedisquen continuar el procediment o produïsquen indefensió pot interposar-se recurs d'alçada davant l'autoritat que els va nomenar.

#### **Disposició addicional primera. Valoració dels serveis prestats amb anterioritat a la data d'integració en cossos, escales o agrupacions professionals funcionaries**

A l'efecte del que es preveu en el punt 2 de l'apartat a) de l'article 39 , i respecte als serveis prestats amb anterioritat a la integració en escales previstos en la LOGFPV, es valoren aquells prestats com a personal funcionari de carrera o personal laboral fix en el grup de classificació que, d'acord amb les equivalències previstes en la disposició addicional sisena de la citada llei, corresponga a l'escala en què estiga classificat el lloc de treball objecte de la convocatòria.

Així mateix, a aquest efecte, quan en el marc d'un pla d'ordenació de personal s'hagen previst mesures de promoció que suposen la supressió d'un determinat col·lectiu, els serveis prestats en aquest últim s'han de valorar com exercits en el superior en el qual s'integre el personal afectat.

#### **Disposició addicional segona. Processos de consolidació d'ocupació**

1. De conformitat amb el que es disposa en la Disposició transitòria 4a de l'EBEP, sobre la consolidació d'ocupació temporal, la Universitat de València pot efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents a les seues diferents escales o categories professionals que estiguen dotats pressupostàriament i hagen estat exercits, interinament o temporalment, amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.
2. Els processos selectius garanteixen el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
3. El contingut de les proves guarda relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs pot valorar-se, entre altres mèrits, el temps de serveis prestats en les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria. Els processos selectius es desenvolupen conforme al que es disposa en els apartats 1 i 3 de l'article 61 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

### **Disposició adicional tercera. Torn especial**

Es poden convocar processos específics de promoció interna per al personal funcionari que siga titular, amb destinació definitiva, de llocs de treball classificats per a ser proveïts indistintament per escales de dos grups o subgrups de titulació successius i pertanga al grup inferior. En el cas de superar els processos, s'adscriurà el personal aspirant amb caràcter definitiu als llocs de treball que exercien.

### **Disposició transitòria**

Els processos selectius, iniciats amb l'entrada en vigor d'aquest reglament, continuaran regint-se per la normativa vigent en la data de publicació de la corresponent convocatòria.

### **Disposició derogatòria**

Queden derogades totes les normes d'igual rang, o inferior, que s'oposen al que estableix aquest Reglament. Es deroguen expressament els següents acords del Consell de Govern de la Universitat que regulen els sistemes selectius:

- ACGUV 261/2005, de 25 d'octubre. Aprova les resolucions que s'adjunten com a annexos, de convocatòries de proves selectives d'accés al grup C (administració general), escala administrativa promoció interna i torn lliure.
- ACGUV 368/2005, de 29 de novembre. Aprova el sistema selectiu marc dels grups A i B, administració especial, de promoció interna.
- ACGUV 369/2005, de 29 de novembre. Aprova el sistema selectiu d'accés al grup C, administració especial, promoció interna, biblioteques i el sistema selectiu al grup C, administració especial, torn lliure.
- ACGUV 98/2006, de 3 de maig, Aprova el sistema selectiu per als grups A i B, administració especial, torn lliure.
- ACGUV 94/2007, de 26 de abril de 2007, que aprova les bases de les convocatòries dels sistemes selectius de grup A, administració general (torn lliure i de promoció interna), grup B, administració general (torn lliure i de promoció interna) i grup B, administració especial, (torn lliure).
- ACGUV 247/2008, de 23 de desembre. Aprova el curs selectiu de promoció interna per a l'accés als grups A i B d'administració general i les bases del sistema selectiu d'accés al grup D, auxiliars de serveis (administració general) i auxiliars de serveis bibliogràfics (administració especial), torn lliure.

Es deroguen també l'ACGUV 54/2004 i l'ACGUV 167/2008 sobre condicions de treball, en tot allò referent a l'accés a l'ocupació pública en la Universitat de València.

Queda derogat també l'ACGUV 185/2012, de 30 de juliol, reglament de composició i funcionament dels tribunals de les proves selectives per a l'accés a les diverses escales que conformen el personal d'administració i serveis de la Universitat de València.

**Disposició final. Entrada en vigor**

Aquest reglament entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació al Tauler Oficial de la Universitat de València.

## ANNEX I

### SISTEMES SELECTIUS DE TORN LLIURE

#### 1. Escales del grup A

##### 1.1 Fase d'oposició:

Consta de tres exercicis eliminatoris, cadascun d'ells es valora amb 20 punts i és necessari obtenir com a mínim 10 punts per a aprovar cadascun dels exercicis. Les puntuacions s'atorguen amb tres decimals.

Primer exercici (duració: 1h – 1,5 h, a determinar per l'òrgan tècnic de selecció):

Consisteix en un test de 100 preguntes amb quatre respostes alternatives, de les quals només una és correcta, i versa sobre les matèries que determine la convocatòria. Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

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

$N$ =Nota resultant

$A$ = Nombre d'encerts

$E$ =Nombre d'errors

$d$ =Nombre d'opcions per a cada pregunta

En cas que alguna pregunta s'anul·le a conseqüència de l'estimació d'alguna impugnació, l'exercici es continuarà valorant sobre vint punts, i s'ajustarà proporcionalment el valor de les preguntes vàlides.

Les matèries a avaluar en aquest exercici es componen, en un 65-70%, per les corresponents al temari del segon exercici, i en un 30-35% per altres continguts que determina la convocatòria i que s'avaluen exclusivament en aquesta prova.

Segon exercici (duració: 4 hores):

Consisteix en el desenvolupament per escrit de dos temes, triats per l'aspirant entre quatre, extrets a l'atzar per l'òrgan tècnic de selecció entre tots els que figuren en l'annex de la convocatòria (màxim 60 temes, subgrup A1; màxim 40 temes, subgrup A2).

En les convocatòries del subgrup A1 es poden establir temaris alternatius que l'aspirant haurà de triar en el moment de presentar la seua sol·licitud per a participar en les proves selectives.

Tercer exercici (duració: 3,5 hores):

Consisteix en la resolució de dos casos pràctics, entre tres proposats per l'òrgan tècnic de selecció, relacionats amb el contingut del temari del segon exercici.

## 1.2 Fase de concurs:

Només accedeixen a la fase de concurs els aspirants que hagen superat la fase d'oposició. Els mèrits que cal presentar s'han de reunir en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Els mèrits a valorar són els següents:

### a) Experiència professional

Es valora el temps treballat en universitats públiques i altres administracions públiques d'acord amb l'escala següent:

Fins a un màxim de 23 punts:

-0,30 punts per mes treballat en la mateixa escala, o escales equivalents a la convocada en universitats públiques.

-0,22 punts per mes treballat en cossos o escales equivalents a la convocada en altres administracions públiques.

-0,08 punts per mes treballat en cossos o escales del mateix sector i equivalent itinerari professional al de la plaça convocada.

### b) Titulació acadèmica:

Fins a un màxim de quatre punts, s'obtenen punts per cadascun d'aquests títols:

Per a l'accés al subgrup A1:

-Doctorat: 3,5 punts

-Màster oficial: 3 punts

-Segones llicenciatures o graus: 2 punts

-Títols universitaris de postgrau no oficials, fins a 1,125 punts d'acord amb l'escala següent:

- De 30 crèdits ECTS o més, o de 300 hores o més en els títols antics: 1,125
- De 20 crèdits ECTS o més, o de 200 hores o més en els títols antics: 0,75
- De 10 crèdits ECTS o més, o de 100 hores o més en els títols antics: 0,375

Per a l'accés al subgrup A2:

-Doctorat: 3,5 punts

-Màster Oficial: 3 punts

-Segones llicenciatures o graus: 2 punts

-Segona Diplomatura: 1,5 punts

-Títols universitaris de postgrau no oficials, fins a 1,125 punts d'acord amb la següent escala:

- De 30 crèdits ECTS o més, o de 300 hores o més en els títols antics: 1,125
- De 20 crèdits ECTS o més, o de 200 hores o més en els títols antics: 0,75
- De 10 crèdits ECTS o més, o de 100 hores o més en els títols antics: 0,375

c) Coneixement del valencià:

Fins a un màxim de 4 punts:

Subgrup A1:

Nivell C2      4 punts

Subgrup A2:

Nivell C2      4 punts

Nivell C1      3,50 punts

Nivell B2      2,50 punts

d) Idiomes comunitaris:

Fins a un màxim de 8 punts:

Anglès:

Nivell C2 5 punts

Nivell C1 4,37 punts

Nivell B2 3,12 punts

Nivell B1 1,87 punts

Nivell A2 0,62 punts

Nivell A1 0,25 punts

Francès, alemany, italià:

Nivell C2 4 punts

Nivell C1 3,50 punts

Nivell B2 2,50 punts

Nivell B1 1,50 punts

Nivell A2 0,50 punts

Nivell A1 0,20 punts

## 2. Escales del Grup C

### 2.1 Fase d'oposició:

#### 2.1.2 Subgrup C1:

Consta de dos exercicis eliminatoris; cadascun d'ells es valora amb 30 punts i és necessari obtenir com a mínim 15 punts per a aprovar cadascun dels exercicis. Les puntuacions s'atorguen amb tres decimals.

Primer exercici (duració 1h – 1,5 h, a determinar per òrgan tècnic de selecció):

Consisteix en un test de 100 preguntes amb quatre respostes alternatives, de les quals només una és correcta i versa sobre les matèries que determine la convocatòria (màxim 30 temes). Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

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

$N$ =Nota resultant

$A$ =Nombre d'encerts

$E$ =Nombre d'errors

$d$ =Nombre d'opcions per a cada pregunta

En cas que alguna pregunta s'anul·le a conseqüència de l'estimació d'alguna impugnació, l'exercici es continuarà valorant sobre trenta punts, però s'ajustarà proporcionalment el valor de les preguntes vàlides.

Segon exercici (duració 1,5 a 2 hores, a criteri de l'òrgan tècnic de selecció):

Consisteix en la resolució de dos casos pràctics a triar entre tres proposats per l'òrgan tècnic de selecció, sobre les matèries que determine la convocatòria.

### 2.1.3 Subgrup C2

Consta d'un únic exercici que es valora sobre seixanta punts i és necessari obtenir un mínim de 30 punts per a superar-lo. És de tipus test (duració 1h-1,5h, a determinar per l'òrgan tècnic de selecció), de 100 preguntes amb quatre respostes alternatives, de les quals només una és correcta i versa sobre les matèries que determine la convocatòria (màxim 20 temes). Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

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

$N$ =Nota resultant

$A$ =Nombre d'encerts

$E$ =Nombre d'errors

$d$ =Nombre d'opcions per a cada pregunta

La puntuació s'atorga amb tres decimals.

En cas que alguna pregunta s'anul·le a conseqüència de l'estimació d'alguna impugnació, l'exercici es continuarà valorant sobre seixanta punts, però s'ajustarà proporcionalment el valor de les preguntes vàlides.

## 2.2 Fase de concurs

Només accedeixen a la fase de concurs els aspirants que han superat la fase d'oposició. Els mèrits s'han de reunir en data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Els mèrits a valorar són els següents:

### a) Experiència professional

Es valora el temps treballat en universitats públiques i altres administracions públiques d'acord amb l'escala següent:

Fins a un màxim de 27 punts:



-0,30 punts per mes treballat en la mateixa escala, o escales equivalents a la convocada en universitats públiques.

-0,22 punts per mes treballat en cossos o escales equivalents a la convocada en altres administracions públiques.

-0,08 punts per mes treballat en cossos o escales del mateix sector i itinerari professional de la convocada.

b) Titulació acadèmica:

Fins a un màxim de quatre punts.

Es puntua el nivell màxim d'estudis aconseguit:

-Màster oficial, llicenciatura o grau: 4 punts

-Diplomatura: 2 punts

-Grau superior FP: 1 punt

-Només per a l'accés al subgrup C2, batxillerat o grau mitjà FP: 0,5 punts.

c) Coneixement del valencià:

- Nivell C2 4 punts
- Nivell C1 3,50 punts
- Nivell B2, 2,50 punts
- Nivell B1 1,50 punts

d) Idiomes comunitaris:

Fins a un màxim de 4 punts.

Anglès, francès, alemany, italià:

Nivell C2 4 punts

Nivell C1 3,50 punts

Nivell B2 2,50 punts

Nivell B1 1,50 punts

Nivell A2 0,50 punts

Nivell A1 0,20 punts

## ANNEX II

### SISTEMES SELECTIUS DE PROMOCIÓ INTERNA VERTICAL

#### 1. Escales del grup A

##### 1.1 Fase d'oposició:

Consta de dos exercicis eliminatoris, cadascun d'ells valorat amb 20 punts, i és necessari obtenir com a mínim 10 punts per a aprovar cadascun dels exercicis. Les puntuacions s'atorguen amb tres decimals.

Primer exercici (duració 1h – 1,5 h, a determinar pel òrgan tècnic de selecció):

Consisteix en un test de 100 preguntes amb quatre respostes alternatives, de les quals només una és correcta i versa sobre les matèries que determine la convocatòria (màxim 38 temes subgrup A1; màxim 30 temes subgrup A2). Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

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

$N$ =Nota resultant

$A$ =Nombre d'encerts

$E$ =Nombre d'errors

$d$ =Nombre d'opcions per a cada pregunta

En cas que alguna pregunta s'anul·le a conseqüència de l'estimació d'alguna impugnació, l'exercici es continuarà valorant sobre vint punts, i s'ajustarà proporcionalment el valor de les preguntes vàlides.

Segon exercici (duració 3 hores):

Consisteix en la resolució de dos casos pràctics a triar entre tres proposats per l'òrgan tècnic de selecció i relacionats amb el contingut del temari.

##### 1.2 Fase de concurs:

Només accedeixen a la fase de concurs els aspirants que han superat la fase d'oposició. Els mèrits que cal presentar s'hauran de reunir en data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Els mèrits a valorar són els següents:

a) Antiguitat

Fins a 4 punts.

Es valora el temps de serveis prestats reconeguts a l'empara de la Llei 70/1978 segons la fórmula següent:  $4 \log(1 + \text{nombre d'anys}) / \log(31)$ . Per als períodes inferiors a l'any, s'obté la puntuació mensual (calculada com la diferència entre la puntuació de l'últim any complet i el següent dividida entre 12) pel nombre de mesos complets. No es consideren les fraccions de temps inferiors a trenta dies.

b) Carrera professional

Fins a 4 punts.

Es valora 1 punt per cada GDP reconegut en el grup i subgrup de titulació des del qual s'accedeix a la promoció interna o, en el seu cas, en aquell al qual s'accedeix.

c) Grau personal

Fins a 0,5 punts.

Es valorarà amb mig punt el grau personal consolidat igual o superior al dels llocs de nivell bàsic de l'escala a la qual es promociona.

d) Titulació acadèmica:

Fins a un màxim de 3 punts.

Per a l'accés al subgrup A1:

-Doctorat: 2,5 punts

-Màster oficial: 2 punts

-Segones llicenciatures o graus: 1,5 punts

-Títols universitaris de postgrau no oficials, fins a 0,75 punts d'acord amb l'escala següent:

- De 30 crèdits ECTS o més, o de 300 hores o més en els títols antics: 0,75
- De 20 crèdits ECTS o més, o de 200 hores o més en els títols antics: 0,50
- De 10 crèdits ECTS o més, o de 100 hores o més en els títols antics: 0,25

Per a l'accés al subgrup A2:

- Doctorat: 2,5 punts
- Màster oficial: 2 punts
- Segones llicenciatures o graus: 1,5 punts
- Segones diplomatures: 1 punt
- Títols universitaris de postgrau no oficials, fins a 0,75 punts d'acord amb l'escala següent:

- De 30 crèdits ECTS o més, o de 300 hores o més en els títols antics: 0,75
- De 20 crèdits ECTS o més, o de 200 hores o més en els títols antics: 0,50
- De 10 crèdits ECTS o més, o de 100 hores o més en els títols antics: 0,25

e) Coneixement del valencià:

Fins a un màxim de 3 punts.

Subgrup A1:

- Nivell C2, 3 punts

Subgrup A2:

- Nivell C2 3 punts
- Nivell C1 2,62 punts
- Nivell B2 1,87 punts

f) Idiomes comunitaris:

Fins a 3 punts.

Anglès, francès, alemany, italià:

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

g) Cursos de formació:

Fins a 1 punt.

En aquest apartat es valoren 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 la realització dels cursos. També es valoraren 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 s'hi puntuen els cursos de valencià ni els d'idiomes; ni els cursos pertanyents a una carrera universitària, els cursos de doctorat o els dels diferents instituts dels 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. Escales del grup C, subgrup C1

### 2.1 Fase d'oposició:

Consta d'un únic exercici eliminatori sobre les matèries que determina la convocatòria (màxim 12 temes), de caràcter pràctic i amb una duració d'entre 1,5 i 2 hores. L'exercici es valora amb 40 punts i cal obtenir com a mínim 20 punts per a aprovar-lo. Les puntuacions s'atorguen amb tres decimals.

L'exercici pràctic es resol contestant preguntes tipus test amb quatre respostes alternatives, de les quals només una és correcta. Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

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

$N$ =Nota resultant

$A$ = Nombre d'encerts  
 $E$ =Nombre d'errors  
 $d$ =Nombre d'opcions per a cada pregunta  
 $Z$ =Nombre de preguntes

En cas que alguna pregunta s'anul·le a conseqüència de l'estimació d'alguna impugnació s'ajustarà proporcionalment el valor de les preguntes vàlides.

## 2.2 Fase de concurs:

Només accediran a la fase de concurs els aspirants que hagen superat la fase d'oposició. Els mèrits que cal presentar s'hauran de reunir en data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Els mèrits a valorar són els següents:

### a) Antiguitat

Fins a 4 punts.

Es valora el temps de serveis prestats reconeguts a l'empara de la Llei 70/1978 segons la fórmula següent:  $4 \log(1 + \text{nombre d'anys}) / \log(31)$ . Per als períodes inferiors a l'any, s'obté la puntuació mensual (calculada com la diferència entre la puntuació de l'últim any complet i el següent dividida entre 12) pel nombre de mesos complets. No es consideren les fraccions de temps inferiors a trenta dies.

### b) Carrera professional

Fins a 4 punts.

Es valora 1 punt per cada GDP reconegut en el grup C

### c) Grau personal

Fins a 0,5 punts.

Es valora amb mig punt el grau personal consolidat igual o superior al dels llocs de nivell bàsic de l'escala a la qual es promociona.

### d) Titulació acadèmica:

Fins a tres punts.

Es puntuarà el nivell màxim d'estudis aconseguits:

Màster, grau, llicenciatura: 3 punts

Diplomatura: 2 punts.

Grau superior FP: 1 punt

e) Coneixement del valencià:

Fins a un màxim de 3 punts:

- Nivell C2 3 punts
- Nivell C1 2,62 punts
- Nivell B2 1,87 punts
- Nivell B1 1,12 punts

f) Idiomes comunitaris:

Fins a 3 punts.

Anglès, francès, alemany, italià:

Nivell C2 3 punts

Nivell C1 2,62 punts

Nivell B2 1,87 punts

Nivell B1 1,12 punts

Nivell A2 0,37 punts

Nivell A1 0,15 punts

g) Cursos de formació

Fins a 1 punt.

En aquest apartat es valoren 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 dels administracions públiques vigents en el moment de la realització dels cursos. També es valoraren 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 s'hi puntuaran els cursos de valencià ni els d'idiomes; ni els cursos

pertanyents a una carrera universitària, els cursos de doctorat o els dels diferents instituts dels 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



**APÈNDIX (Sistemes selectius de promoció interna)**

VALORACIÓ DE L'ANTIGÜITAT. FÓRMULA APLICADA:

 $4 \log.(1+nre. anys) / \log. (31)$ 

<b>Nre. anys</b>	<b>Puntuació</b>
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

## ANNEX III

### SISTEMES SELECTIUS DE CONSOLIDACIÓ

La fase d'oposició amb un valor de 60 punts té les mateixes característiques que la corresponent al torn lliure del grup i subgrup de la titulació corresponent.

La fase de concurs té un valor de 40 punts d'acord amb el barem següent:

a) Experiència professional

Es valora el temps treballat en Universitats públiques i altres administracions públiques, d'acord amb l'escala següent:

Fins a un màxim de 32 punts:

-0,30 punts per mes treballat en la mateixa escala o categoria professional a la Universitat de València

-0,05 punts per mes treballat en escales o categories professionals equivalents en altres Universitats o administracions públiques.

b) Titulació acadèmica: 3 punts

Fins a tres punts. S'hi puntua el nivell màxim d'estudis aconseguït:

Grup C, Subgrup C1:

Màster, grau, llicenciatura: 3 punts

Diplomatura: 2 punts.

Grau Superior FP: 1 punt

Grup C, subgrup C2:

Màster, grau, llicenciatura: 3 punts

Diplomatura: 2 punts.

Grau superior FP: 1 punt

Batxillerat o grau mitjà FP: 0,5 punts

c) Valencià, fins a 3 punts:

Nivell C2 3 punts

Nivell C1 2,62 punts

Nivell B2 1,87 punts

Nivell B1 1,12 punts

d) Idiomes comunitaris, fins a 2 punts:

Anglès, francès, alemany, italià:

Nivell C2 4 punts

Nivell C1 3,50 punts

Nivell B2 2,50 punts

Nivell B1 1,50 punts

Nivell A2 0,50 punts

Nivell A1 0,20 punts