

# 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 de funció pública valenciana 4/2021, de 16 d'abril (LFPV), 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 arrellegats en l'EBEP, la LFPV 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 55 de la LFPV, i que estiguen vacants o cobertes provisionalment.

2. L'oferta d'ocupació pública és aprovada, prèvia negociació en Mesa Negociadora, 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 10 % 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 10 % 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 10 % 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'aconsegueisca el 3 % 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 5% de les vacants incloses en l'oferta, per a ser cobertes per persones amb discapacitat de caràcter intel·lectual.
- b) Un 5% 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 i a través dels sistemes selectius d'oposició o de concurs-oposició, que tenen 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 LFPV 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 6 bis. L'oposició**

1. L'oposició és el sistema de selecció consistent en la superació de les proves que s'estableixen en la corresponent convocatòria, i la finalitat de la qual és determinar l'aptitud de les persones aspirants en relació amb les funcions o tasques pròpies dels llocs de treball convocats.
2. Quan l'oposició conste de diversos exercicis, la convocatòria determinarà el caràcter obligatori o voluntari i eliminatori o no de cadascun d'ells, i el sistema de puntuació. Serà facultat de l'òrgan tècnic de selecció la fixació dels criteris d'avaluació dels resultats, tret que es determini una altra cosa en la convocatòria.

## **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, sense perjudici del que es disposa en la Disposició Addicional 5<sup>a</sup>.

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 LFPV.
- 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 seus 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 persorteig.

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, diferents llistes, per al torn general i per al torn de persones amb discapacitat, 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 finalitzat el procediment selectiu d'oposició o el procediment selectiu de concurs-oposició, es procedirà a obtenir la llista de persones aspirants aprovades amb totes els que hagen superat la fase d'oposició o la de les persones que hagin aprovat la fase d'oposició més la fase de concurs.

3. Encapçala la relació de persones aprovades l'aspirant que haja obtingut d'aquesta forma la puntuació total més alta en finalitzar l'oposició o el concurs-oposició 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, superen els exercicis però no obtinguen un lloc en el citat torn 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 citades 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, en el seu cas, a 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 renunciés, 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 siguem 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 LFPV, 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'una oposició o 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 LFPV 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 LFPV. 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 LFPV, 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 addicional 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 addicional quarta. Convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga durada.**

Segons el que es disposa en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, la Universitat de València convocarà, amb caràcter excepcional i d'acord amb el que es preveu en l'article 61.6 i 7 del TREBEP, pel sistema de concurs o concurs-oposició, aquelles places que, no estant ja convocades, i reunint els requisits de temporalitat establits en la llei, formen part de l'oferta d'Ocupació Pública extraordinària de l'any 2022.

Aquests processos, que es realitzaran per una sola vegada, seran objecte de negociació específica, respectant-se en tot cas, els terminis establerts en aquesta norma.

### **Disposició addicional cinquena. Convocatòries per a persones amb discapacitat intel·lectual.**

La Universitat de València podrà convocar, en les escales que es determinen, processos selectius específics per a persones que acrediten discapacitat intel·lectual amb temaris adaptats en lectura fàcil que facilite el seu accés a l'ocupació pública.

La Relació de Llocs de treball determinarà quins llocs són susceptibles de ser ocupats per les persones que superen els corresponents processos selectius de manera que s'afavorisca la seva plena integració laboral.

### **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.

**Aprovat en Consell de Govern de 2 de febrer de 2021. ACGUV 11/2021.**

**Modificat en Consell de Govern de 29 d'abril de 2022. ACGUV 92/2022.**

## ANNEX I

### SISTEMES SELECTIUS DE TORN LLIURE

Quan les places convocades per torn lliure ho siguen pel sistema d'oposició el contingut del sistema selectiu serà el mateix que el de la fase d'oposició que regeix en les convocatòries per concurs oposició.

#### 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:

$$N = 20 \%^A \frac{E}{d - 1},$$

100

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).

Una vegada finalitzada la prova, cada opositor/a introduirà l'exercici en un sobre que, una vegada tancat, quedarà sota la custòdia del tribunal, el qual citarà a les persones opositores per a la lectura pública dels temes que hagen desenvolupat. El tribunal anunciarà amb suficient antelació la data, l'hora i el lloc de la lectura.

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 participaren les proves selectives.

Terçer 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 (annex III de la convocatòria).

## 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 4 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 (excepte en aquelles convocatòries en les quals siga exigible un nivell C2).

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):

Consistix 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) en els annexos II i III de la convocatòria. Els errors penalitzen d'acord amb la fórmula següent:

$$N = 30 \% \frac{A - \frac{E}{d-1}}{100},$$

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 en l'annex III.

### 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:

$$N = 60 \% \frac{A - \frac{E}{d-1}}{100},$$

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 4 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:

Fins a un màxim de 4 punts.

- 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

Quan les places convocades per promoció interna vertical ho siguin pel sistema d'oposició el contingut del sistema selectiu serà el mateix que el de la fase d'oposició que regeix en les convocatòries per concurs oposició.

#### 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:

$$N = 20 \% \frac{A - \frac{E}{d-1}}{100},$$

$N$ =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 apartatels 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:

$$N = 40 \% \frac{A - \frac{E}{d-1}}{Z},$$

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 3 punts.

Es puntuja 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>Núm. 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 3 punts. S'hi puntua el nivell màxim d'estudis aconseguit:

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 2 punts
- Nivell C1 1,75 punts
- Nivell B2 1,25 punts
- Nivell B1 0,75 punts
- Nivell A2 0,25 punts
- Nivell A1 0,10 punts

## REGLAMENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

### 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 la 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 28 de enero de 2021 de la Mesa de Negociadora de la Universitat de Valencia, el Consejo de Gobierno, en su sesión de fecha 2 de febrero de 2021, 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 Función Pública Valenciana 4/2021, de 16 de abril (LFPV), 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 LFPV 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 anual**

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 55 de la LFPV que estén vacantes o cubiertas provisionalmente.

2. La Oferta de Empleo Público será aprobada, previa negociación en Mesa Negociadora, 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 10% 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 10 % 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 3% 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 5% de las vacantes incluidas en la oferta, para ser cubiertas por personas con discapacidad de carácter intelectual.
- b) Un 5% 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 de los sistemas selectivos de oposición o de concurso-oposición, que tendrán 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 LFPV 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 6 bis. La oposición**

1. La oposición es el sistema de selección consistente en la superación de las pruebas que se establezcan en la correspondiente convocatoria, y cuya finalidad es determinar la aptitud de las personas aspirantes en relación con las funciones o tareas propias de los puestos de trabajo convocados.
2. Cuando la oposición conste de varios ejercicios, la convocatoria determinará el carácter obligatorio o voluntario y eliminatorio o no de cada uno de ellos, y el sistema de puntuación.

Será facultad del órgano técnico de selección la fijación de los criterios de evaluación de los resultados, salvo que se determine otra cosa en la convocatoria.

### **Artículo 7. El concurso-oposición**

1. El concurso-oposición es el procedimiento de selección en el que, además de la fase de oposición, 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, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional 5ª.

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 LFPV.
- 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) Determinación del orden de actuación de los aspirantes, si procede.
- n) 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, la rectora o el rector 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, distintas listas, para el turno general y para el turno de personas con discapacidad, 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 finalizado el procedimiento selectivo de oposición o el procedimiento selectivo de concurso-oposición, se procederá a obtener la lista de personas aspirantes aprobadas con todas las que hayan superado la fase de oposición o la de las personas que hayan aprobado la fase de oposición más 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 al finalizar la oposición o el concurso-oposición, 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 superasen los ejercicios, pero no obtuviesen puesto en el citado turno 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, en su caso, 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.

7. 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 alguna persona aprobada no presenta 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 LFPV, 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 una oposición o 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 LFPV 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 LFPV. 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 la rectora o el rector:

- a) La presidencia y el secretario o la secretaria, y su suplencia, que designa la rectora o el rector entre el personal funcionario de la comunidad universitaria.
- b) Un/una vocal, y su suplencia, que designa la rectora o el rector, preferentemente entre el personal de la misma escala o las escalas superiores a la de la convocatoria.
- c) Un/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) Un/una vocal, y su suplencia, que designa la rectora o el rector, 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 la rectora o el rector 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 LFPV, 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 adicional cuarta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.**

Según lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la Universitat de València convocará, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso o concurso-oposición, aquellas plazas que, no estando ya convocadas, y reuniendo los requisitos de temporalidad establecidos en la ley, formen parte de la oferta de Empleo Público extraordinaria del año 2022.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, serán objeto de negociación específica, respetándose en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

#### **Disposición adicional quinta. Convocatorias para personas con discapacidad intelectual.**

La Universitat de València podrá convocar, en las escalas que se determinen, procesos selectivos específicos para personas que acrediten discapacidad intelectual con temarios adaptados en lectura fácil que facilite su acceso al empleo público.

La Relación de Puestos de Trabajo determinará qué puestos son susceptibles de ser ocupados por las personas que superen los correspondientes procesos selectivos de manera que se favorezca su plena integración laboral.

#### **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 publicación en el Tablón Oficial de la Universitat de València.

**Aprobado en Consejo de Gobierno de 2 de febrero de 2021. ACGUV 11/2021**

**Modificado en Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2022. ACGUV 92/2022**

## ANEXO I

### SISTEMAS SELECTIVOS DE TURNO LIBRE

Cuando las plazas convocadas por turno libre lo sean por el sistema de oposición el contenido del sistema selectivo será el mismo que el de la fase de oposición que rige en las convocatorias por concurso-oposición.

#### 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:

$$N = 20\% \frac{A}{d-1} + \frac{E}{100}$$

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 (anexo III) y en un 30-35 % por otros contenidos que determinará la convocatoria (anexo II) 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 III de la convocatoria (máximo 60 temas, subgrupo A1; máximo 40 temas, subgrupo A2).

Una vez finalizada la prueba, cada opositor/a introducirá el ejercicio en un sobre que, una vez cerrado, quedará bajo la custodia del tribunal, el cual citará a las personas opositoras para la lectura pública de los temas que hayan desarrollado. El tribunal anunciará con suficiente antelación la fecha, la hora y el lugar de la lectura.

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 (anexo III de la convocatoria).

## 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 4 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 (excepto en aquellas convocatorias en las que sea exigible un nivel C2).

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:

Nivel C2 5 puntos

Nivel C1 4,37 puntos

Nivel B2 3,12 puntos

Nivel B1 1,87 puntos

Nivel A2 0,62 puntos

Nivel A1 0,25 puntos

Francés, alemán, italiano:

Nivel C2 4 puntos

Nivel C1 3,50 puntos

Nivel B2 2,50 puntos

Nivel B1 1,50 puntos

Nivel A2 0,50 puntos

Nivel 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) en los anexos II y III de la convocatoria. Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 30\% \frac{A}{d-1} - \frac{E}{100}$$

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 en el anexo III.

### 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:

$$N = 60\% \frac{A}{d-1} - \frac{E}{100}$$

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 4 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:

Hasta un máximo de 4 puntos.

- 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:

- Nivel C2 4 puntos
- Nivel C1 3,50 puntos
- Nivel B2 2,50 puntos
- Nivel B1 1,50 puntos
- Nivel A2 0,50 puntos
- Nivel A1 0,20 puntos

## ANEXO II

### SISTEMAS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

Cuando las plazas convocadas por promoción interna vertical lo sean por el sistema de oposición el contenido del sistema selectivo será el mismo que el de la fase de oposición que rige en las convocatorias por concurso-oposición.

#### 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 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 38 temas Subgrupo A1; máximo 30 temas Subgrupo A2). Los errores penalizarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$N = 20\% \left[ A - \frac{E}{d-1} \right]$$

$N$ =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: 0,50
  - 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:

Nivel C2 3 puntos

Nivel C1 2,62 puntos

Nivel B2 1,87 puntos

Nivel B1 1,12 puntos

Nivel A2 0,37 puntos

Nivel A1 0,15 puntos

g) Cursos de formación.

Hasta 1 punto

Se valoran en este apartado los cursos recibidos que hayan sido convocados por el Servei de Formació Permanent de la Universitat de València o el órgano equivalente de otras universidades públicas, por centros de formación de personal empleado público o por las organizaciones sindicales y otros promotores, dentro del marco de los acuerdos de formación para la ocupación de las administraciones públicas vigentes en el momento de realización de los cursos. También se valoran dentro de este apartado los cursos convocados por la CRUE o sus sectoriales y cursos convocados por otras entidades, previamente homologados por centro oficiales de formación de personal empleado público.

En ningún caso se puntuarán los cursos de valenciano ni los de idiomas, ni los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, los cursos de doctorado o los de los diferentes institutos de las universidades, cuando forman parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de ordenación de recursos humanos, o de adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que ocupan.

Cursos entre 15 i 29 horas 0,10 punts.

Cursos entre 30 i 49 horas 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:

$$N = 40\% \frac{A}{Z} - \frac{E}{d-1}$$

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:

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

g) Cursos de formación.

Hasta 1 punto.

Se valoran en este apartado los cursos recibidos que hayan sido convocados por el Servei de Formació Permanent de la Universitat de València o el órgano equivalente de otras universidades públicas, por centros de formación de personal empleado público o por las organizaciones sindicales y otros promotores, dentro del marco de los acuerdos de formación para la ocupación de las administraciones públicas vigentes en el momento de realización de los cursos. También se valoran dentro de este apartado los cursos convocados por la CRUE o sus sectoriales y cursos convocados por otras entidades, previamente homologados por centro oficiales de formación de personal empleado público.

En ningún caso se puntuarán los cursos de valenciano ni los de idiomas, ni los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, los cursos de doctorado o los de los diferentes institutos de las universidades, cuando forman parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de ordenación de recursos humanos, o de adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que ocupan.

Cursos entre 15 i 29 hores 0,10 puntos

Cursos entre 30 i 49 hores 0,20 puntos

Cursos de 50 o més hores 0,30 puntos

**APENDICE (Sistemas selectivos de Promoción interna)**VALORACIÓ DE LA ANTIGÜEDAD APLICANDO LA FÓRMULA:  $4 \log (1+\text{núm. años}) / \log. (31)$ 

<b>Núm. Años</b>	<b>Puntuación</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

## 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 3 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:

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

d) Idiomas comunitarios, hasta 2 puntos:

Inglés, francés, alemán, italiano:

- Nivel C2 2 puntos
- Nivel C1 1,75 puntos
- Nivel B2 1,25 puntos
- Nivel B1 0,75 puntos
- Nivel A2 0,25 puntos
- Nivel A1 0,10 puntos