UGT Serveis Públics UPV

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN (ART 3)

1. PERSONAL FUNCIONARIO, PERSONAL LABORAL, PERSONAL EVENTUAL

a) Administración de la Generalitat.
b) Organismos públicos de la Generalitat.
c) Consorcios adscritos a la Generalitat.
d) Entidades locales de la CV:
- Ayuntamientos y demás EELL.
- Consorcios.
- Organismos autónomos.
- Entidades públicas empresariales locales.

e) Universidades públicas (solo PAS).

2. PERSONAL CON NORMATIVA ESPECÍFICA

- Docente no universitario.
- Estatutario sanitario.

→ Se rigen por su normativa específica.
→ Supletoriamente por esta ley.

✗ Excepto:
- Retribuciones complementarias.
- Movilidad interadministrativa.
- Promoción profesional.

✓ Sí se aplica la evaluación del desempeño (art. 137).

3. PERSONAL INVESTIGADOR

→ Legislación específica.
→ Supletoriamente esta ley.

4. PERSONAL SANIDAD

→ Se aplica esta ley.
→ Posibles disposiciones reglamentarias específicas.

UGT Serveis Públics UPV

TÍTULO III PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(ART 16 AL 20)

PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO: QUIEN DESEMPEÑA PROFESIONALMENTE FUNCIONES RETRIBUIDAS AL SERVICIO DE LOS INTERESES GENERALES.

ART. 17. FUNCIONARIO DE CARRERA

✓ Nombramiento legal.
✓ Relación administrativa.
✓ Carácter permanente.
✓ Acceso:
- Proced selectivo.
- Transferencia.

✓ Desempeña funciones reservadas a puestos de su naturaleza:
- Potestades públicas.
- Salvaguarda del interés general.

ART. 18. FUNCIONARIO INTERINO

✓ Nombramiento legal.
✓ Relación temporal.
✓ Por necesidad y urgencia.
✓ Realiza funciones de funcionario de carrera.

CAUSAS:
a) Vacante → máx. 3 años.
b) Sustitución, durante el tiempo estrictamente necesario.
c) Ejecución de programas de carácter temporal→ máx. 4 años (prórrogas).
d) Exceso de tareas → plazo máximo de 9 MESES, dentro de un periodo de 18 MESES.

SELECCIÓN:
- Bolsas de trabajo.
- Igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

CESE:
- Cobertura por funcionario.
- Supresión de los puestos asignados.
- Fin del plazo.
- Fin de la causa.

NO adquiere la condición de funcionario de carrera.

ART. 19. PERSONAL LABORAL

✓ Contrato de trabajo.
✓ Derecho laboral.

TIPOS
- Fijo.
- Indefinido.
- Temporal.

SELECCIÓN
- Igualdad, Mérito, Capacidad, Publicidad.

REGLA
✗ No ocupa puestos reservados a funcionarios.
✓ Excepciones:
- Motivos de salud.
- Violencia de género.
- Sentencia judicial.

ART. 20. PERSONAL EVENTUAL

✓ Nombramiento.
✓ No permanente.
✓ Confianza o asesoramiento especial.

FUNCIONES:
- Confianza.
- Asesoramiento.

NO puede
✗ Gestión ordinaria.
✗ Funciones técnicas.
✗ Funciones de funcionario/laboral.

CESE:
- Libre.
- Automático al cesar la autoridad.

OTRAS REGLAS:
- No constituye mérito para acceder al empleo público.
- Sector público instrumental GVA → NO puede nombrar personal eventual.

UGT Serveis Públics UPV

TÍTULO V NACIMIENTO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

(ART 60 AL 75)

CAPÍTULO I SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 60. Principios	Igualdad, mérito y capacidad. Publicidad. Transparencia. Imparcialidad y profesionalidad. Independencia y discrecionalidad técnica. Adecuación de las pruebas. Agilidad. Eficacia y eficiencia. Igualdad entre mujeres y hombres. Accesibilidad universal.
Art. 61. Procedimientos	Carácter ABIERTO y LIBRE CONCURRIENCIA. Convocatoria pública. Bases, como mín: a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo y, en su caso, escala, APF, APT o grupo profesional laboral ; b) Requisitos de acceso. ; c) El sistema selectivo aplicable; d) La composición del órgano técnico de selección; e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.; f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo. Publicación en el DOGV. Medidas para embarazo y parto.
Art. 62. Requisitos	a) Tener la nacionalidad española; b) Haber cumplido dieciséis años y no exceder,edad máxima de jubilación forzosa; c) Poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas ; d) No haber sido separado del servicio como personal funcionario de carrera ... ; e) Poseer la titulación exigida,; g) Cuando resulte necesario, acreditar la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano que se determine ;
Art. 63. Nacionales de otros Estados	Nacionales de la UE: podrán acceder a cuerpos, escalas, agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales en los términos previstos en la normativa básica estatal. Castellano: las convocatorias determinarán la forma de acreditar un conocimiento adecuado del castellano, pudiendo exigir una prueba específica, salvo que las propias pruebas selectivas ya acrediten dicho conocimiento.

Art. 64. Discapacidad	En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 10 %. Generalitat: 5 % discapacidad intelectual o enfermedad mental (3 % intelectual + 2 % enfermedad mental: que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Adaptaciones y ajustes razonables. Posibles convocatorias específicas. Adaptación del puesto.
Art. 66. Ayudas	Ayudas económicas para preparar oposiciones. Prioridad: jóvenes con buen expediente y sin recursos, víctimas de violencia de género y personas tuteladas.
Art. 67. Órganos técnicos	• Órganos colegiados de carácter técnico. • Garantizan imparcialidad, profesionalidad, igualdad y formación en discapacidad. • Composición: personal funcionario (salvo selección de personal laboral), titulación igual o superior y al menos, más de la mitad de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria. • No pueden formar parte: personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral no fijo y el personal eventual no podrá formar parte de los órganos de selección, ni las personas que hayan ejercido actividad de preparación de aspirantes para el ingreso en el empleo público o hubieran colaborado durante ese período con centros de preparación de oposiciones en los últimos 5 AÑOS. • Actúan a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie. • No pueden proponer más aprobados que plazas, salvo previsión de la convocatoria. Posible relación complementaria en caso de renuncias.

UGT Serveis Públics UPV

ARTÍCULO 65. SISTEMAS SELECTIVOS

1. Los sistemas selectivos aplicables a la selección de personal funcionario de carrera y laboral fijo serán los de **oposición, concurso** o **concurso-oposición.**
2. Tendrá carácter ordinario y preferente en la selección de personal empleado público el sistema de oposición, debiendo reservarse por acuerdo del Consell para la tramitación por este procedimiento, al menos, el **50% de los puestos** de la oferta pública de empleo anual, en el conjunto de empleo público de la Generalitat.

OPOSICIÓN

¿EN QUÉ CONSISTE?

Realización de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de cada aspirante en relación con las funciones y tareas a desempeñar.

- Conocimientos teóricos y, en su caso, prácticos.
- De forma oral o escrita.
- Ejercicios que demuestren habilidades y destrezas o pruebas físicas (sin discriminación por razón de sexo).
- Podrán incluir la comprobación de valenciano y de otros idiomas.
- Las bases podrán establecer por sorteo el ejercicio concreto a realizar.

CLAVES

- Sistema ordinario y preferente.
- Pruebas adecuadas a las funciones y tareas del puesto.
- Puede incluir prueba de valenciano y otros idiomas.
- Posibilidad de sorteo del ejercicio.

CONCURSO

¿EN QUÉ CONSISTE?

Valoración exclusivamente de los méritos conforme al baremo previamente aprobado.

CLAVES

- Solo se aplica a la selección de personal funcionario de carrera.
- Carácter excepcional: únicamente cuando así se establezca por ley.

CONCURSO-OPOSICIÓN

¿EN QUÉ CONSISTE?

Sucesiva celebración de la oposición y del concurso dentro del proceso selectivo.

CLAVES

- La fase de concurso será proporcionada, no pudiendo superar el **40% de la puntuación total.**
- En ningún caso la puntuación del concurso podrá determinar por sí sola el resultado.
- La experiencia en AAPP españolas, universidades públicas, UE o Estados miembros se valorará según el baremo aprobado.

6. Para asegurar la objetividad y racionalidad, las pruebas **podrán completarse con:** cursos (máx. 6 meses para grupo A y 3 meses para el resto), prueba de idiomas comunitarios (obligatoria y eliminatoria), períodos de prácticas, exposición curricular, pruebas psicotécnicas, entrevistas y reconocimientos médicos.
7. El personal aspirante tendrá derecho a **elegir libremente cualquiera de las dos lenguas oficiales** de la Comunitat Valenciana para realizar las pruebas y a recibir en la misma lengua los enunciados de los ejercicios, salvo en las pruebas que deban realizarse en valenciano o en otra lengua por requerirse un especial conocimiento de esta.
8. Se garantizará la **transparencia** en todos los procesos selectivos, ofreciendo a los aspirantes toda la información relacionada con las pruebas, temarios, criterios aplicables y cuantos aspectos resulten consustanciales a dichos procesos, posibilitando la resolución de dudas a través de los medios de información y comunicación idóneos, en particular páginas web, portales y demás medios informáticos.
9. Podrán ser negociadas las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los **procesos selectivos para la selección de personal laboral,** las cuales deberán respetar estrictamente los principios previstos en el artículo 60.

Todos los sistemas selectivos garantizan los principios de:
igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad, agilidad, eficacia, eficiencia, igualdad entre mujeres y hombres y accesibilidad universal (art. 60).

UGT Serveis Públics UPV

Art. 79. Jornada de trabajo	La jornada de trabajo se regulará conforme a la normativa básica estatal. Se garantizará un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas. Se prevén reducciones de jornada por conciliación, violencia de género y proximidad a la jubilación.
Art. 80. Permisos	El personal funcionario disfrutará de los permisos del TREBEP, de los días por asuntos particulares que se establezcan, el personal funcionario tendrá derecho al disfrute de 2 DÍAS ADICIONALES al cumplir el 6t trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8t. Las funcionarias en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto, permiso retribuido por gestación, permisos de conciliación, violencia de género y víctimas del terrorismo. Los permisos requieren comunicación previa y los asuntos particulares autorización motivada cuando afecten al servicio.
Art. 81. - Art 43 al 49 (Decreto 42/2019)	Previa autorización, podrán concederse licencias por cursos externos, estudios, cooperación internacional, interés particular y enfermedad de familiares o personas bajo guarda o custodia, en los términos reglamentarios.
Art. 82. Vacaciones	Derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año, con posibilidad de disfrutarlas posteriormente en determinados supuestos (IT, maternidad, paternidad, etc.). Se incrementan por antigüedad: 15 años → 23 días; 20 AÑOS → 24 días ; 25 AÑOS → 25 días ; 20 AÑOS → 26 días
Art. 83. Personal laboral	La jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral se regirán por la normativa estatal aplicable.

UGT Serveis Públics UPV

RESUMEN | CAPÍTULO III
RÉGIMEN RETRIBUTIVO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1 ART. 84. DETERMINACIÓN DE LAS CUANTÍAS

- Las cuantías de retribuciones básicas y el incremento de las complementarias del personal funcionario, así como la masa salarial del personal laboral, se fijarán cada año en las leyes de presupuestos.
- No podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2 ART. 85. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Las retribuciones del personal funcionario de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
- Incluyen dos pagas extraordinarias al año (art. 88).
- Solo se podrán percibir los conceptos establecidos en la ley.
- No se podrá percibir participación en tributos u otros ingresos como contraprestación de servicios.

3 ART. 86. RETRIBUCIONES BÁSICAS

- Incluyen exclusivamente:
  - **El sueldo**, según grupo, subgrupo o agrupación profesional.
  - **Los trienios**, una cantidad igual por cada tres años de servicio.
- También son básicas las partes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

4 ART. 87. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos, el resultado de la actividad profesional y los servicios extraordinarios.

Se componen de:

a) **Complemento de carrera administrativa:** según la progresión alcanzada en la carrera horizontal.

b) **Complemento de puesto de trabajo:**
- **Competencial:** dificultad técnica y responsabilidad.
- **De desempeño**: condiciones del puesto, dedicación, disponibilidad e incompatibilidad.

c) **Complemento de actividad profesional:** ligado al rendimiento y resultados. Requiere planificación, evaluación y autorización previa. Será público y no fijo ni periódico.

d) **Gratificaciones por servicios extraordinarios:** por servicios fuera de la jornada normal. No fijas ni periódicas. Serán objeto de publicidad.

5 ART. 88. PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Serán dos al año (junio y diciembre).
- Cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de las complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo.

6 ART. 89 Y 93. INDEMNIZACIONES Y RETRIBUCIONES DIFERIDAS

- El personal funcionario percibirá indemnizaciones por razón del servicio. Tipos y cuantías únicas para cada concepto (art. 89).
- Se podrán destinar cantidades a planes de pensiones de empleo o seguros colectivos de jubilación, hasta el % fijado en las leyes de presupuestos. Tendrán la consideración de retribución diferida (art. 93).

7 ART. 90, 91 Y 92. RETRIBUCIONES DE OTRO PERSONAL

ART. 90. FUNCIONARIO INTERINO

Percibirá:
- Retribuciones básicas del grupo, subgrupo o agrupación profesional.
- Pagas extraordinarias.
- Retribuciones complementarias que le correspondan, las de actividad profesional y las de servicios extraordinarios.

ART. 91. FUNCIONARIO EN PRÁCTICAS

- Percibirá el sueldo del grupo/subgrupo o agrupación al que aspire y, si desarrolla un puesto, las complementarias del mismo.
- Si ya presta servicios en la misma administración, podrá optar por mantener su retribución anterior o percibir la que proceda según estas normas. Percibirá, si procede, el complemento de carrera.
- Si es interino o laboral temporal, continuará percibiendo los trienios reconocidos.

ART. 92. PERSONAL LABORAL

Sus retribuciones se determinarán según la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo, respetando lo previsto en el art. 84.

8 ART. 94. DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

- La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes (no tiene carácter sancionador).
- Valor hora: retribuciones íntegras mensuales / 30 / nº de horas diarias obligatorias.
- Huelga: no se devengan ni perciben las retribuciones del tiempo no trabajado.

9 ART. 95. REDUCCIÓN Y DEVENGO

- Jornada inferior: reducción proporcional de retribuciones.
- Devengo mensual por días (excepto trienios, que se devengan el día 1).
- Pagas extraordinarias: se devengan el 1 de junio y el 1 de diciembre, con las especialidades previstas (ceses, licencias sin sueldo, reducción de jornada, etc.).
- El tiempo de licencias sin sueldo no se considera servicio efectivamente prestado.

10 ART. 96. RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Al personal funcionario propio o de nuevo ingreso: le será de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social.
- El personal procedente de otras administraciones seguirá el mismo régimen que tenía en origen.
- En incapacidad temporal, se complementarán las prestaciones hasta el máximo que permita la normativa estatal básica.

Un régimen retributivo justo, transparente y vinculado al servicio público
Retribuciones orientadas al reconocimiento del trabajo, la responsabilidad y los resultados, garantizando la equidad, la publicidad y la sostenibilidad.