

δ_i referencias $\subset$ Temporalis e Idealis ou est

Nacimiento y extinción de la relación de servicio

Selección de personal



a) Merito y capacidad.

b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

51%
p. 1. d

1. Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley.
2. Los procedimientos se iniciarán mediante convocatoria pública. Las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:

- a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo, agrupación profesional funcional y, en su caso, escala, o categoría laboral.
- b) Requisitos que deben reunir los y las aspirantes.
- c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
- d) La composición del órgano técnico de selección.
- e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana o Boletín Oficial correspondiente, y vinculan a la Administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.

las mismas.

[illegible]

Artículo 50. Requisitos generales.

1. Son requisitos generales de participación en los procedimientos selectivos los siguientes:

a) Tener la nacionalidad española o alguna otra que, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente, permita el acceso al empleo público.

b) Haber cumplido dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa o de aquella otra que pueda establecerse por ley.

c) Poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas.

d) No haber sido separado o separada con carácter firme mediante procedimiento disciplinario de ninguna administración pública u órgano constitucional o estatutario, ni hallarse inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de cualesquiera funciones públicas o de aquellas propias del cuerpo, agrupación profesional o escala objeto de la convocatoria. En el caso del personal laboral, no hallarse inhabilitado por sentencia firme o como consecuencia de haber sido despedido disciplinariamente de forma procedente, para ejercer funciones similares a las propias de la categoría profesional a la que se pretende acceder. Tratándose de personas nacionales de otros Estados, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos en su Estado el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida o cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, salvo para el acceso a las agrupaciones profesionales

funcionarias previstas en el artículo 24.

2. Quienes superen las pruebas selectivas, acreditarán sus conocimientos de valenciano mediante la presentación de los certificados, diplomas o títulos que hayan sido homologados por la Generalitat, o mediante la realización de un ejercicio específico al efecto. El personal que no pueda acreditar dichos conocimientos quedará comprometido a la realización de los cursos de perfeccionamiento que a este fin organice la Administración de la Generalitat.

3. No podrá exigirse ningún otro requisito específico de acceso que no guarde relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar y no sea establecido de manera abstracta y general.

4. No podrá participar en los procedimientos selectivos, el personal que ya pertenezca al cuerpo, agrupación profesional funcional o, en su caso, escala, o categoría laboral, objeto de la convocatoria.

Artículo 51. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

1. Las personas nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a cuerpos, agrupaciones profesionales funcionarias y sus correspondientes escalas, en igualdad de condiciones que las y los españoles, con excepción de aquellos cuyas funciones impliquen directa o indirectamente una participación en el ejercicio del poder público o en la salvaguardia de los intereses generales, que serán determinados por el Consell.

Artículo 52. Procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

1. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

2. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

3. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

4. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

5. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

6. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

7. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

8. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

9. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

10. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

11. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

12. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

13. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

14. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

15. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

16. El acceso al empleo público de nacionales de otros Estados se realizará en el procedimiento de acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.

2. Lo establecido en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de las y los españoles y de las personas nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintinueve años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Las personas extranjeras a las que se refieren los apartados anteriores, así como las y los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que las de nacionalidad española.

5. Sólo por ley podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

Artículo 52. Personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, de modo que, al menos, se alcance el dos por cien de los efectivos totales.

2. A tal efecto, las personas con discapacidad, podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a su desempeño. *→ evita relación.*

3. La Administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de las y los aspirantes con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, pudiéndose prever en las Ofertas de Empleo Público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las discapacidades concretas de las y los aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y/o, en su caso, formación práctica tutorizada, con la finalidad de hacer efectivo el desempeño del mismo.

Artículo 53. Sistemas selectivos.

1. Los sistemas selectivos aplicables a la selección de personal funcionario laboral serán los de oposición, concurso o concurso-oposición.

2. Tendrá carácter preferente en la selección de personal funcionario el sistema de oposición, que consiste en la realización de una o más pruebas de capacidad adecuadas para determinar la aptitud de las y los aspirantes en

relación con las funciones y tareas. Dichas pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y capacidad analítica de las y los aspirantes, de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas oficiales o extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. El sistema de concurso consiste exclusivamente en la valoración de los méritos conforme al baremo previamente aprobado. Este sistema sólo se aplicará a la selección de personal funcionario, con carácter excepcional, cuando así se establezca por ley de las Cortes Valencianas.

4. El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores dentro del procedimiento de selección. La valoración de la fase de concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del procedimiento.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procedimientos selectivos, y atendiendo a lo que expresamente se establezca en las respectivas convocatorias, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

SEPV.

delegado

DEFINICIÓN

Artículo 54. Órganos técnicos de selección.

1. La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de los aspirantes, será encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, que actuarán sometidos a las normas de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y a las causas generales de abstención y recusación contenidas en la mencionada ley.

2. La composición y funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente garantizando la imparcialidad de sus miembros, así como su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionales, escalas o categorías laborales, de las técnicas de selección y de las materias que son objeto de las pruebas, y tendiendo a la paridad entre mujeres y hombres.

3. En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral. La clasificación profesional de los miembros de los órganos de selección deberá ser igual o superior a la del cuerpo, agrupación profesional funcional o categoría laboral objeto de la convocatoria y, al menos, la mitad más uno de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.

4. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

5. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

CSIF - Soria, Tejero y C. de los Perros

LEHSAITSC

UGT - JWP

SEPV.

3. En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral. La clasificación profesional de los miembros de los órganos de selección deberá ser igual o superior a la del cuerpo, agrupación profesional funcional o categoría laboral objeto de la convocatoria y, al menos, la mitad más uno de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.

4. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

5. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

UGT - JWP

SEPV.

3. En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral. La clasificación profesional de los miembros de los órganos de selección deberá ser igual o superior a la del cuerpo, agrupación profesional funcional o categoría laboral objeto de la convocatoria y, al menos, la mitad más uno de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.

4. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

5. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

UGT - JWP

SEPV.

6. La Administración de la Generalitat podrá crear órganos especializados y permanentes para la selección de su personal

7. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de un número superior de personas aprobadas al de vacantes convocadas, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de vacantes convocadas, cuando se produzcan renuncias o concorra 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 aspirantes aprobados que sigan a las personas propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera.

CAPITULO II

Adquisición y pérdida de la condición de personal empleado público

Artículo 55. Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera

1. La condición de personal funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del procedimiento selectivo.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente y publicación del mismo en el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana o Boletín Oficial correspondiente.
- c) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución, al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y al resto del ordenamiento jurídico en el ejercicio de la función pública.
- d) Toma de posesión del puesto de trabajo, dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1 b) anterior, las personas que no acrediten, una vez superado el procedimiento selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria, no podrán ser nombradas personal funcionario de carrera, quedando sin efecto las actuaciones relativas a su nombramiento.

Artículo 56. Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera

Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:

- a) La renuncia.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total.

STEP 1 -> EVAR. (Tit. S. gfo)

STEP 2 -> Tg. a. Lab. a.

Tg. a. Lab. a.

→ para poder acceder

- d) La sanción firme de separación del servicio.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.
- f) El fallecimiento de la persona funcionaria.

Artículo 57. Renuncia.

1. La renuncia a la condición de personal funcionario de carrera habrá de formalizarse por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo cuando la persona interesada esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.
2. La renuncia no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 58. Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la extinción de la relación funcional, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de algún otro Estado que habilite para el acceso al cuerpo, agrupación profesional funcional o escala de que se trate, en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 59. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de inhabilitación impuesta por sentencia firme produce la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera de todos los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas a los que pudiera pertenecer, cuando fuera absoluta, o de los especificados en la sentencia en el caso de la inhabilitación especial.

Artículo 60. Jubilación.

1. La jubilación del personal funcionario podrá ser:

- a) Voluntaria.
- b) Forzosa.
- c) Por incapacidad permanente.

2. La jubilación voluntaria del personal funcionario podrá ser total o parcial siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que previamente hayan solicitado la prolongación de la

CM 57.55
Voluntaria
Forzosa
Por incap.
167

W. L. L.

permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta los setenta años de

edad.

4. La Administración de la Generalitat deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación. A tal efecto, la resolución deberá

fundamentarse en los siguientes extremos:

a) Informe emitido por la Subsecretaría de la Conselleria en la que preste servicios el funcionario que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo en relación con la valoración de la conducta profesional, su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos y, en su caso, el absentismo observado durante el último año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

b) Resolución, dictamen o informe médico emitido por la Unidad de Valoración Médica de la Comunitat Valenciana relativa a las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales del solicitante para desempeñar las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como las de cualquier otro puesto adscrito al Cuerpo, Escala o Agrupación Profesional Funcionarial al que pertenezca.

c) Criterios fijados y decisiones adoptadas por el Consejo Interdepartamental de Retribuciones (CIR) relativas a las dimensiones adecuadas de los efectivos de personal al servicio de la Administración de la Generalitat, a las medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal y, en general, a la contención del gasto público.

La resolución estimatoria de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, será objeto de revisión anualmente emitiéndose, por el órgano competente, resolución de confirmación en la misma o de jubilación forzosa, según proceda, atendiendo y fundamentándose ésta en los mismos extremos que se señalan en el párrafo anterior.

5. Procederá la jubilación del personal funcionario por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo, agrupación profesional o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 61. Rehabilitación de la condición de personal funcionario.

En caso de pérdida de la condición de personal funcionario como consecuencia de cambio de nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, se podrá solicitar la rehabilitación de la condición de personal funcionario, que será concedida, en la forma que reglamentariamente se establezca y previa acreditación y comprobación documental de la desaparición de las causas objetivas que motivaron dicha pérdida.

Artículo 61 bis. Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo

1. La condición de laboral fijo se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

STEP.
Desde
rehabilitación
capacidad
(Ver punto 7)

STEP.
pfo a.)
a Rgto.
dependencia
Evaluación
de desempeño
etc...

Ver punto 7
Incapacidad
U61
No
a) Informe emitido por la Subsecretaría de la Conselleria en la que preste servicios el funcionario que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo en relación con la valoración de la conducta profesional, su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos y, en su caso, el absentismo observado durante el último año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

Técnicos
Vocales
Asesores
Oficiales

- a) Superación del correspondiente procedimiento selectivo.
- b) Formalización del contrato.
- c) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución, al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y al resto del Ordenamiento Jurídico.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1 b) anterior, no podrá formalizarse el contrato de trabajo con aquellas personas que no acrediten, una vez superado el procedimiento selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria, quedando sin efecto las actuaciones relativas a su contratación.

3. La pérdida de la condición de personal laboral fijo se producirá por cualquiera de las causas de extinción del contrato de trabajo previstas en la normativa laboral.

Redundancia

W

STEP. ↳ Reincorporació personal laboral fijo

*Altra
culpa
a propòsit*