


Àrea Pública CC OO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

b) Siempre con el límite de los setenta años de edad, procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria, no haya completado el periodo mínimo de cotización exigido legalmente para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación, esto es, los años de cotización necesarios para poder recibir el cien por cien de la pensión de jubilación. Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar este derecho a la pensión íntegra de jubilación, estando su concesión supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento mediante resolución, dictamen o informe médico emitido por la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante.

En el caso de que no sea posible la continuidad de la persona interesada en su puesto de trabajo, de acuerdo con sus condiciones psicofísicas y aptitudes personales según lo dispuesto en el párrafo anterior, la prolongación de la permanencia en el servicio activo quedará condicionada a la existencia de puestos de trabajo vacantes en su grupo o subgrupo de clasificación profesional, cuyas funciones asignadas sean compatibles con sus condiciones personales.

c) Si la persona solicitante dispone de cotizaciones suficientes para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación, la resolución de aceptación o denegación de la prolongación deberá fundamentarse en los siguientes extremos, sin que baste la invocación genérica a la potestad organizativa de la Administración:

1º. Informe emitido por el órgano que ostente la jefatura superior de personal en la presidencia de la Generalitat, consellería, organismo público, consorcio o Universidad Pública en el que preste servicios la persona funcionaria que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo, en el que se valore la permanencia en la situación de servicio activo en los últimos tres años, su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos así como los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años y, en su caso, el absentismo observado durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

2º. Resolución, dictamen o informe médico emitido por la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante.

3º. La dirección general competente en materia de función pública desestimaré las solicitudes de prolongación, por razones organizativas, funcionales o económicas basadas en la racionalización de estructura y de austeridad en el gasto público, cuando existan Planes de Ordenación o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo, en cuyo caso, no se solicitarán los informes previstos en los apartados anteriores.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	37/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

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 este número.

6. Procederá la jubilación del personal funcionario por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de los puestos de su cuerpo, escala, agrupación profesional funcional, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones propias de los puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcional

TEXTO PROPUESTO:

~~Se deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, en función de las necesidades de recursos humanos de la organización. A tal efecto, se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante para desempeñar las funciones y tareas que le sean propias, así como el correcto dimensionamiento del volumen de efectivos que garantice la austeridad del gasto público, la racionalización de la estructura y la eficiencia de la administración, valorándose especialmente la existencia de razones organizativas, tecnológicas o de exceso o necesidad de amortización de plantillas, así como la necesidad de rejuvenecimiento de las mismas, circunstancias que deberán ser recogidas en los correspondientes instrumentos de ordenación de personal o normas de ejecución presupuestarias.~~

4. En la Administración de la Generalitat, para las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario se atenderá a lo siguiente:

a) Siempre con el límite de los setenta años de edad, procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria, no haya completado los años de cotización establecidos en el sistema de previsión social para causar derecho al cien por cien de la pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar este derecho a la pensión íntegra de jubilación, estando su concesión supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento mediante dictamen o informe médico emitido por la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	38/108




Àrea Pública CCOP PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

*En el caso de que no sea posible la continuidad de la persona interesada en su puesto de trabajo, de acuerdo con sus condiciones psicofísicas y aptitudes personales según lo dispuesto en el párrafo anterior, y **no sea posible la adaptación del puesto o el cambio del mismo, tal como determine el servicio de prevención correspondiente**, la prolongación de la permanencia en el servicio activo quedará condicionada a la existencia de puestos de trabajo vacantes en su cuerpo, agrupación profesional o escala, cuyas funciones asignadas sean compatibles con sus condiciones personales.*

~~c) Si la persona solicitante dispone de cotizaciones suficientes para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación, la resolución de aceptación o denegación de la prolongación deberá fundamentarse en los siguientes extremos, sin que baste la invocación genérica a la potestad organizativa de la Administración:~~

~~1º. Informe emitido por el órgano que ostente la jefatura superior de personal en la presidencia de la Generalitat, conselleria, organismo público, consorcio o Universidad Pública en el que preste servicios la persona funcionaria que solicite prolongar la permanencia en el servicio activo, en el que se valore la permanencia en la situación de servicio activo en los últimos tres años, su implicación en los objetivos fijados por la organización, el rendimiento o los resultados obtenidos así como los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años y, en su caso, el absentismo observado durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.~~

~~2º. Resolución, dictamen o informe médico emitido por la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre las condiciones psicofísicas y las aptitudes personales de la persona solicitante.~~

~~3º. La dirección general competente en materia de función pública desestimarà las solicitudes de prolongación, por razones organizativas, funcionales o económicas basadas en la racionalización de estructura y de austeridad en el gasto público, cuando existan Planes de Ordenación o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo, en cuyo caso, no se solicitarán los informes previstos en los apartados anteriores.~~

~~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 este número.~~

~~6. Procederá la jubilación del personal funcionario por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de los puestos de su cuerpo, escala, agrupación profesional funcional, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones propias de los puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcional~~

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	39/108



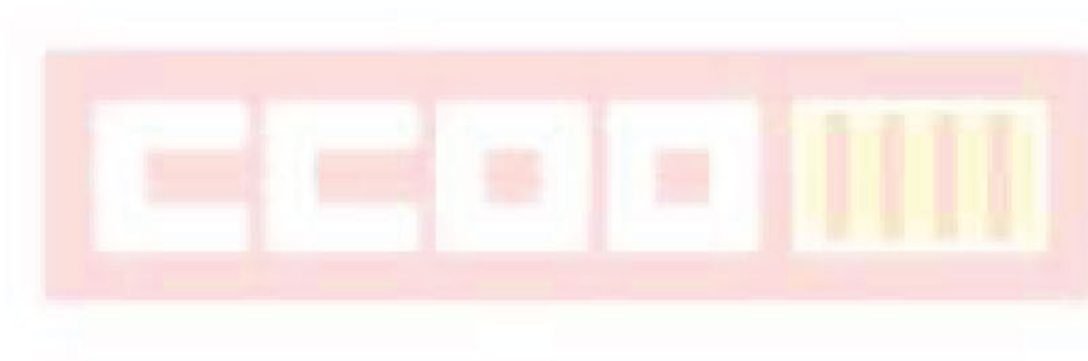


Área Pública CCOO PV
plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

JUSTIFICACIÓN:

El mantenimiento de personal que tiene derecho, por edad y cotizaciones a una pensión de jubilación íntegra, supone el envejecimiento de la plantilla de personal de la administración autonómica y el bloqueo de puestos de trabajo que podrían ser convocados a OPE. Esta situación, amparada en la dificultad de sustituir a determinado personal por sus conocimientos, creemos que en realidad esconde el interés de personal cuyo salario es superior a la pensión de jubilación máxima y que sobrepasa el tope de cotizaciones.

Personal que en determinados ámbitos además tienen la compatibilidad con otros trabajos totalmente abierta



CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	40/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 15:

X	Adición
	Supresión
	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VI	I		77 BIS

MATERIA

SALUD LABORAL

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

No existe en el proyecto y sin embargo es una materia que se ha observado como fundamental

TEXTO PROPUESTO:

77 BIS Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1.- El personal empleado público de las administraciones públicas valencianas tiene derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone el correlativo deber de las administraciones públicas valencianas de protección de su personal frente a los riesgos laborales.

2.- Las Administraciones públicas valencianas garantizarán la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio y en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello realizarán la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto a nivel horizontal como vertical, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud en el marco del cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos, garantizando la suficiencia de recursos, personales y materiales, para garantizar una protección eficaz.²

Garantizarán a su personal trabajador el ejercicio de los derechos de información y formación en materia preventiva, de consulta y participación, directa y a través sus órganos de representación, y cuantos otros quedan recogidos en la normativa en materia de seguridad y salud.

Elaborarán y actualizarán de forma periódica su plan de prevención de riesgos laborales con la participación efectiva de las personas representantes en materia de prevención,

² Planteamos también mediante enmienda la incorporación de una disposición adicional en la que la administración de la Generalitat Valenciana se compromete a crear los puestos necesarios para el desarrollo de su actividad preventiva de forma que se asegure con esta ley su dotación presupuestaria

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	41/108





Área Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

definiendo la política preventiva, los objetivos, las responsabilidades, el sistema de participación y la metodología de trabajo fundamentalmente.

Desarrollarán una actuación preventiva permanente, identificando y eliminando los riesgos laborales en origen, evaluando los riesgos que no se hayan podido eliminar, y adoptando las medidas de prevención necesarias para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar laboral.

Realizaran las evaluaciones de riesgos laborales mediante metodologías homologadas por el INSST y previa negociación en la Mesa General de negociación. Someterán a auditorias de seguimiento y control periódico el grado de cumplimiento de su plan de prevención y los informes de auditoria deberán realizar propuestas para la mejora de la prevención.

7.- Para hacer efectiva la protección, el personal empleado público tiene derecho a la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones personales de salud o al cambio de puesto de trabajo si ello no fuera posible, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente

8.- Las Administraciones públicas valencianas, para afrontar los riesgos no evitables de la actividad laboral, cuando se detecte por los servicios de prevención la disminución permanente de las capacidades físicas o psíquicas en determinados colectivos profesionales, desarrollarán reglamentariamente un procedimiento para el pase a la situación administrativa de segunda actividad de las personas trabajadoras afectadas.

JUSTIFICACIÓN:

La salud laboral es una asignatura pendiente en nuestras administraciones a la que hay que dar un impulso decidido. Por ello, aunque algunas de las cuestiones propuestas en la enmienda ya se están realizando en algunas administraciones, CCOO consideramos que es conveniente reflejarlas para que todas las administraciones adquieran conciencia de la gran importancia de esta materia.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	42/108





Área Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 16:

X	Adición
	Supresión
	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VI	II		79

MATERIA

DERECHOS Y DEBERES

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

TÍTULO VI

Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público.

CAPÍTULO II Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones

Artículo 79. Jornada de trabajo

1. En el marco de la normativa básica estatal, se determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario, así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada. Se promoverán la adopción de medidas que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público y la mejora de los servicios prestados a la ciudadanía.
2. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. Su disfrute deberá favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares cuando sea consecuencia del ejercicio del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. En todo caso, en la Administración de la Generalitat, cuando la funcionaria reduzca su jornada un treinta por ciento o menos, sus retribuciones se mantendrán íntegras. Cuando la jornada se reduzca hasta la mitad, sus retribuciones se reducirán en la cuantía resultante de la diferencia entre el tercio y la mitad de esta.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	43/108





Área Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

5. En la Administración de la Generalitat, el personal empleado público a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, tendrá derecho a una reducción de jornada en los términos que se establezcan reglamentariamente.

TEXTO PROPUESTO

Incluir, en el apartado 5 del artículo, tras el texto **“una reducción”** el texto **“o adaptación”** e incluir una frase al final del mismo apartado con el siguiente contenido **“La reducción de jornada conllevará la imposibilidad de solicitar prolongación en la edad de jubilación ordinaria”**

Artículo 79. Jornada de trabajo

1. En el marco de la normativa básica estatal, se determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario, así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada. Se promoverán la adopción de medidas que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público y la mejora de los servicios prestados a la ciudadanía.

2. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. Su disfrute deberá favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares cuando sea consecuencia del ejercicio del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. En todo caso, en la Administración de la Generalitat, cuando la funcionaria reduzca su jornada un treinta por ciento o menos, sus retribuciones se mantendrán íntegras. Cuando la jornada se reduzca hasta la mitad, sus retribuciones se reducirán en la cuantía resultante de la diferencia entre el tercio y la mitad de esta.

5. En la Administración de la Generalitat, el personal empleado público a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, tendrá derecho a una reducción **o adaptación** de jornada en los términos que se establezcan reglamentariamente. **La reducción de jornada conllevará la imposibilidad de solicitar prolongación en la edad de jubilación ordinaria.**

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	44/108



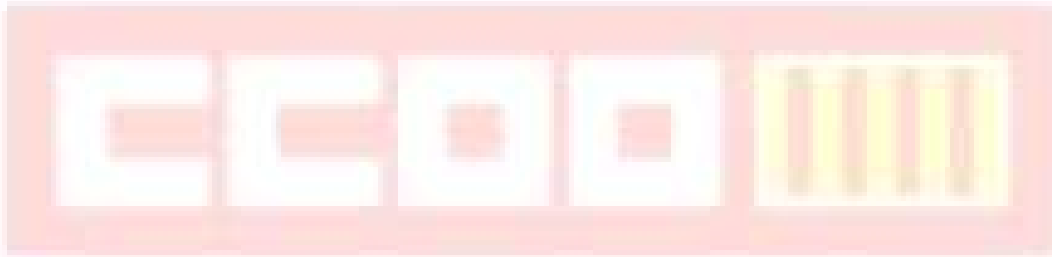

Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

JUSTIFICACIÓN:

Se plantea la inclusión de la última frase y del texto “o adaptación”, puesto que:

1. Hay personal que solo por razón de edad y por las características de sus puestos puede tener problemas para la realización de todas sus funciones y/o para la realización de turnos o guardias como ocurre entre el personal de atención directa de servicios sociales en comparación con personal sanitario.
2. No todo el personal puede reducir su jornada con reducción de salario al finadle su vida laboral por lo que supone de merma en ingresos actuales y de cuantía de una pensión contributiva futura. Esta medida beneficia solo al personal con salarios y bases de cotización por encima del máximo de cotización con lo que se crea una desigualdad muy cuestionable.
3. Salvo que sea incluida y aceptada nuestra enmienda al artículo 73 del proyecto de Ley y solo se permita la prolongación de la edda ordinaria de jubilación en los supuestos de falta de cotización sería totalmente incoherente el permitir ampliar hasta los 70 años la prestación del trabajo cuando hay una reducción de jornada por edad que es posible desde los 60 años.



CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	45/108





Àrea Pública CC00 PV
plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 17 :

	Adición
	Supresión
x	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VI	II		80

MATERIA permiso estado gestación, protección

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 80

3. 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.

TEXTO PROPUESTO:

3. 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 se iniciará desde el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

JUSTIFICACIÓN:

La redacción propuesta pretende dejar claro que prima la protección de la gestante y no dejarse en una mera posibilidad a interpretar.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	46/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 18:

X	Adición
	Supresión
	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VI	V		105

MATERIA

DERECHOS Y DEBERES

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

TÍTULO VI

Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público.

CAPÍTULO V La formación de los empleados públicos

Artículo 105. Derecho a la formación

1. El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. A tal efecto, y como elemento de interés público destinado a mejorar su eficacia y eficiencia, la Administración de la Generalitat programará y regulará con cargo a sus presupuestos, acciones formativas para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.

La oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurrirán en discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o cualquier tipo de discriminación.

La EVAP elaborará su programación formativa en función de las necesidades del servicio y de los perfiles de competencias de los puestos de trabajo, como elementos principales de su diagnóstico de necesidades. En los planes de formación deberá garantizarse un adecuado equilibrio territorial, debiendo realizarse periódicamente la oportuna evaluación de racionalidad, eficacia, eficiencia e impacto de la política de formación del personal empleado público.

3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

El personal empleado público tendrá la posibilidad de acceder a la formación. A tal efecto, la Administración de la Generalitat adoptará las medidas adecuadas para garantizar este acceso a través de una o alguna de las modalidades previstas. Estas medidas podrán

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	47/108




Àrea Pública CC.OO. PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

incluir, entre otras, la territorialización y el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia, procurando una oferta suficiente para que todo el personal empleado público tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación.

4. El personal empleado público podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.

5. Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal empleado público, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará, en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior.

6. La denegación de la asistencia a actividades formativas deberá ser motivada. Cuando la motivación se refiera a las necesidades del servicio, estas necesidades deberán acreditarse en la resolución de denegación.

TEXTO PROPUESTO

Incluir, en el apartado 2 del artículo, tras el texto **“de la Generalitat”** el texto **“desarrollará un catalogo de formación por puestos y/o agrupaciones de puestos de trabajo,”**

Artículo 105. Derecho a la formación

1. El personal empleado público tiene el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. A tal efecto, y como elemento de interés público destinado a mejorar su eficacia y eficiencia, la Administración de la Generalitat **desarrollará un catalogo de formación por puestos y/o agrupaciones de puestos de trabajo**, programará y regulará con cargo a sus presupuestos, acciones formativas para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.

La oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurrirán en discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o cualquier tipo de discriminación.

La EVAP elaborará su programación formativa en función de las necesidades del servicio y de los perfiles de competencias de los puestos de trabajo, como elementos principales de su diagnóstico de necesidades. En los planes de formación deberá garantizarse un adecuado equilibrio territorial, debiendo realizarse periódicamente la oportuna evaluación de racionalidad, eficacia, eficiencia e impacto de la política de formación del personal empleado público.

3. El tiempo de asistencia a las acciones formativas a que se refiere el número dos del presente artículo se considerará de trabajo a todos los efectos. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	48/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

El personal empleado público tendrá la posibilidad de acceder a la formación. A tal efecto, la Administración de la Generalitat adoptará las medidas adecuadas para garantizar este acceso a través de una o alguna de las modalidades previstas. Estas medidas podrán incluir, entre otras, la territorialización y el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia, procurando una oferta suficiente para que todo el personal empleado público tenga las mismas oportunidades de acceso a la formación.

4. El personal empleado público podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.

5. Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal empleado público, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares. Esta preferencia únicamente se otorgará, en el supuesto de no haber ejercido el derecho previsto en el apartado anterior. 6. La denegación de la asistencia a actividades formativas deberá ser motivada. Cuando la motivación se refiera a las necesidades del servicio, estas necesidades deberán acreditarse en la resolución de denegación.

JUSTIFICACIÓN:

Se plantea la inclusión del texto en relación con lo propuesto en las enmiendas a los artículos 40, 42 y 48.

Este catalogo de formación permitiría:

- *diseñar las acciones formativas*
- *diseñar los procesos selectivos para el acceso a los puestos de trabajo por superación de Oferta de empleo público como por movilidad*
- *que las personas fueran definiendo su propio itinerario formativo de forma que no les impidiera ejercer sus derechos de movilidad y promoción.*

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	49/108





Área Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 19:

X	Adición
	Supresión
	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	I		109

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TÍTULO VII Provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO I Disposiciones generales

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 109. Movilidad del personal laboral

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos y, en su caso, los planes de igualdad que sean de aplicación y, en su defecto, por el procedimiento de provisión de puestos y movilidad establecidos del personal funcionario de carrera.

TEXTO PROPUESTO

Se propone incluir tras "...establecidos" el texto siguiente " en el capítulo II para el "

Artículo 109. Movilidad del personal laboral

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos y, en su caso, los planes de igualdad que sean de aplicación y, en su defecto, por el procedimiento de provisión de puestos y movilidad establecidos **en el capítulo II para el** del personal funcionario de carrera.

JUSTIFICACIÓN:

El Estatuto de los Trabajadores define procedimientos para la movilidad forzosa que no pueden ser tasados en esta Ley. Legislar en este apartado para la aplicación de una movilidad forzosa es totalmente contradictorio con lo planteado en el proyecto de Ley para la aplicación de permisos y licencias.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Pàgina	50/108





Àrea Pública CCOP PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 20:

X	Adición
	Supresión
X	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	II	1ª	113

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TÍTULO VII Provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO II Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera

SECCIÓN 1ª CONCURSO Y LIBRE DESIGNACIÓN

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 113. Concurso específico

1. Cuando así esté establecido en la relación de puestos de trabajo o en el correspondiente instrumento de ordenación, será aplicable el procedimiento de concurso específico, consistente en la valoración en dos fases diferenciadas de una parte, los méritos establecidos en el apartado 2 del artículo 111 y de otra, otros conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado.

2. En la Administración de la Generalitat, como regla general, los puestos de trabajo de jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente, se proveerán por este sistema, salvo aquellos que, por sus especiales características, deban proveerse por el procedimiento de libre designación, con convocatoria pública. Para participar en los concursos específicos regulados en este apartado es requisito necesario una antigüedad mínima de cinco años como personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como contar, al menos, con evaluaciones de desempeño positivas en los dos últimos años y con el reconocimiento del GDP I. En caso de que en el cuerpo o escala al que pertenezca el puesto ofertado no haya personal funcionario de carrera con una antigüedad mínima de cinco años, cuestión que será certificada por la Dirección General competente en materia de función pública, la antigüedad mínima se reducirá a tres años.

3. La convocatoria podrá incluir en la segunda fase, la realización de pruebas de carácter práctico, memorias, entrevistas u otros sistemas similares, sin que, en ningún caso, la puntuación a obtener por las mismas, en su conjunto, sea superior, en la Administración de la Generalitat, a un 45 por ciento del total. Las características técnicas de estos medios de valoración deberán guardar relación directa con el perfil del puesto de trabajo a proveer y garantizar el respeto del principio de igualdad y objetividad. En los casos en que se incluya la realización de una entrevista personal ésta deberá versar sobre los conocimientos, experiencias y aptitudes profesionales de las y los candidatos

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Pàgina	51/108





relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar. En todo caso, deberá ser una entrevista con parámetros previamente establecidos y se deberá dejar constancia de la misma, en garantía de la objetividad y transparencia del procedimiento y de los derechos de las personas interesadas, mediante su grabación audiovisual. Las grabaciones estarán sometidas a lo previsto en la normativa vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal. La valoración se efectuará mediante la puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros del órgano técnico encargado de la ejecución del procedimiento, debiendo desecharse, a estos efectos, la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final obtenida, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

4. Las convocatorias de los concursos específicos podrán establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos, que, en el caso de que no sea alcanzada por ninguna de las personas candidatas, determinará la declaración del concurso como desierto.

5. En la Administración de la Generalitat, el desempeño de los puestos de trabajo de jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente, obtenidos por el procedimiento de concurso específico serán objeto de una valoración cada seis años, de acuerdo con el procedimiento objetivo que se establezca reglamentariamente, a efectos de la determinación de la continuidad o remoción de la persona titular del puesto en los términos previstos por el artículo 116, sin perjuicio del sistema general de evaluación del desempeño aplicable a todo el personal empleado público. Dicho procedimiento deberá basarse en la presentación, por la persona interesada, de una memoria explicativa de la organización, funcionamiento y actividades del servicio o unidad administrativa de que se trate, con inclusión de propuestas concretas en orden a la actuación y estructuración de los mismos en el siguiente sexenio, así como de un informe relativo al periodo en el que se ha desempeñado el puesto objeto de evaluación. La evaluación deberá ser realizada por una Comisión de Evaluación cuya composición y funcionamiento será determinada reglamentariamente.

TEXTO PROPUESTO

Se propone modificar en el apartado 3 del artículo “ a un 45 por ciento del total...” en la segunda fase de estos concursos por “ a un 30 por ciento del total”

Se propone incluir en el apartado 4 del artículo tras “la adjudicación de los puestos, que” el texto siguiente “en ningún caso será superior al 50% del total y que,”

Artículo 113. Concurso específico

.....

3. La convocatoria podrá incluir en la segunda fase, la realización de pruebas de carácter práctico, memorias, entrevistas u otros sistemas similares, sin que, en ningún caso, la puntuación a obtener por las mismas, en su conjunto, sea superior, en la Administración de la Generalitat, a un **30** por ciento del total. Las características técnicas de estos medios de valoración deberán guardar relación directa con el perfil del puesto de trabajo a proveer y garantizar el respeto del principio de igualdad y objetividad. En los casos en que se incluya la realización de una entrevista personal ésta deberá versar sobre los

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	52/108





Àrea Pública CCOP PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

conocimientos, experiencias y aptitudes profesionales de las y los candidatos relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar. En todo caso, deberá ser una entrevista con parámetros previamente establecidos y se deberá dejar constancia de la misma, en garantía de la objetividad y transparencia del procedimiento y de los derechos de las personas interesadas, mediante su grabación audiovisual. Las grabaciones estarán sometidas a lo previsto en la normativa vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal. La valoración se efectuará mediante la puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada uno de los miembros del órgano técnico encargado de la ejecución del procedimiento, debiendo desecharse, a estos efectos, la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final obtenida, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

4. Las convocatorias de los concursos específicos podrán establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos, que **en ningún caso será superior al 50% del total y que**, en el caso de que no sea alcanzada por ninguna de las personas candidatas, determinará la declaración del concurso como desierto.

5. En la Administración de la Generalitat, el desempeño de los puestos de trabajo de jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente, obtenidos por el procedimiento de concurso específico serán objeto de una valoración cada seis años, de acuerdo con el procedimiento objetivo que se establezca reglamentariamente, a efectos de la determinación de la continuidad o remoción de la persona titular del puesto en los términos previstos por el artículo 116, sin perjuicio del sistema general de evaluación del desempeño aplicable a todo el personal empleado público. Dicho procedimiento deberá basarse en la presentación, por la persona interesada, de una memoria explicativa de la organización, funcionamiento y actividades del servicio o unidad administrativa de que se trate, con inclusión de propuestas concretas en orden a la actuación y estructuración de los mismos en el siguiente sexenio, así como de un informe relativo al periodo en el que se ha desempeñado el puesto objeto de evaluación. La evaluación deberá ser realizada por una Comisión de Evaluación cuya composición y funcionamiento será determinada reglamentariamente.

JUSTIFICACIÓN:

Si estos puestos son de concurso no deben ponerse unas trabas que puedan impedir el acceso a ellos en términos de objetividad igualdad y capacidad. Lo contrario es hacerlos semejantes de puestos de libre designación ya que en cada convocatoria se podría establecer un marco diferenciado e incluso diseñado para cada puesto/persona. No es ético disfrazar puestos de concurso con sistemas y baremos más próximos a la libre designación cuando estos ya existen como tales.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	53/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 21:

	Adición
X	Supresión
X	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	II	1ª	114

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TÍTULO VII Provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO II Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera

SECCIÓN 1ª CONCURSO Y LIBRE DESIGNACIÓN

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 114. Convocatorias de concurso

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por los procedimientos de concurso ordinario o concurso específico, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, o Boletín oficial correspondiente, por el órgano competente para efectuar los nombramientos.
2. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:
 - a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad y, en su caso, otras circunstancias específicas de la prestación del servicio.
 - b) Cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o, en su caso, agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.
 - c) Baremo para valorar los méritos y capacidades. Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación directa e indirecta. Como garantía básica de razonabilidad y proporcionalidad, en la Administración de la Generalitat, ninguno de los méritos que se valoren podrá superar el 40 por ciento del total de la puntuación máxima alcanzable.
 - d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. El sistema de valoración deberá ser consecuente con el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género.
 - e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	54/108




Àrea Pública CCOP PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

- f) Forma en que se dirimirán los casos de empates entre las personas concursantes.
- g) Plazo de presentación de las solicitudes.
- h) Composición de la comisión de valoración.
3. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo sin titular adscritos a un cuerpo, escala, agrupación profesional funcional y, en su caso, agrupación de puestos de trabajo. Se excluyen de esta previsión los puestos de trabajo que tengan adscrito personal por motivos de salud o de violencia de género o como consecuencia de rehabilitación tras la pérdida de la condición de personal funcionario por jubilación por incapacidad permanente para el servicio.
- No obstante lo anterior, dentro de un determinado cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, los concursos podrán ser convocados por niveles competenciales o por consellerias u organismos concretos.
4. Cuando las convocatorias tengan por objeto puestos adscritos a una agrupación de puestos de trabajo dentro de un cuerpo o escala o agrupación profesional funcional, podrán participar en las mismas, quienes sean titulares de puestos de dicha agrupación o el personal excedente cuyo último destino fuera uno de los citados puestos. Asimismo, podrá participar el personal funcionario de carrera que acredite haber superado el curso previsto en el artículo 40.3 de la presente Ley.
5. Asimismo, las convocatorias de concursos tendrán en cuenta el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género y deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
6. Se convocarán concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de dos años, contados desde la fecha de la convocatoria precedente, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de recursos humanos justifiquen la superación de dicho plazo.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, el personal funcionario deberá permanecer un mínimo de dos años en el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo, para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, excepto en los siguientes supuestos:
- En el ámbito de una misma conselleria, o en su caso de la presidencia de la Generalitat, o de sus organismos y entes dependientes de las mismas.
 - Cuando su puesto de trabajo haya sido amortizado u obtenido como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.
 - Cuando haya sido removido o cesado del mismo por alguna de las causas previstas en esta Ley.
 - Cuando se trate del primer destino definitivo obtenido tras la superación de un procedimiento de acceso.
8. Cuando el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo esté adscrito a una agrupación de puestos de trabajo, la permanencia de dos años prevista en el apartado anterior será de cuatro años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo adscritos al cuerpo, escala o agrupación profesional funcional pero no a la citada agrupación de puestos de trabajo. Será asimismo de cuatro años, cuando el destino definitivo se obtenga en puestos de un cuerpo o escala no adscritos a una

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	55/108



**Àrea Pública CCOP PV**

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

agrupación de puestos de trabajo y se pretenda participar en concursos de provisión de una agrupación de puestos del citado cuerpo o escala.

9. El personal funcionario que obtenga un puesto de trabajo por concurso no podrá desempeñar provisionalmente en comisión de servicios otro puesto de trabajo hasta que transcurra un año de permanencia en el mismo, salvo que se dé alguno de los supuestos previstos en el apartado 8 de este artículo. Este plazo será de dos años en los casos previstos en el anterior apartado 8.

10. Únicamente podrán quedar desiertas las convocatorias de concurso cuando no exista aspirante que reúna los requisitos exigidos en las bases o, en su caso, no supere la puntuación mínima exigida en la convocatoria.

11. Las convocatorias podrán prever una segunda fase de adjudicación o resultados en los supuestos y condiciones que se determinen reglamentariamente.

12. Los puestos de trabajo ofertados al personal de nuevo ingreso, precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionarios o funcionarios de carrera.

13. La adjudicación de un puesto de trabajo clasificado para su provisión por más de un cuerpo o escala, no conlleva la integración del personal funcionario en otros cuerpos o escalas distintos al que pertenezca, aunque tuviera la titulación o cumpliera todos los requisitos requeridos para ello.

TEXTO PROPUESTO:**Artículo 114. Convocatorias de concurso**

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por los procedimientos de concurso ordinario o concurso específico, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, o Boletín oficial correspondiente, por el órgano competente para efectuar los nombramientos.

2. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:

a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad y, en su caso, otras circunstancias específicas de la prestación del servicio.

b) Cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o, en su caso, agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Baremo para valorar los méritos y capacidades. Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación directa e indirecta. Como garantía básica de razonabilidad y proporcionalidad, en la Administración de la Generalitat, ninguno de los méritos que se valoren podrá superar el **25** por ciento del total de la puntuación máxima alcanzable.

d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. El sistema de valoración

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	56/108



**Àrea Pública CCOO PV**

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

deberá ser consecuente con el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género.

e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.

f) Forma en que se dirimirán los casos de empates entre las personas concursantes.

g) Plazo de presentación de las solicitudes.

h) Composición de la comisión de valoración.

3. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo, **serán convocados** ~~podrán convocarse para la generalidad~~ **para la totalidad** de los puestos de trabajo sin titular adscritos a un cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial y, en su caso, agrupación de puestos de trabajo. Se excluyen de esta previsión los puestos de trabajo que tengan adscrito personal por motivos de salud o de violencia de género o como consecuencia de rehabilitación tras la pérdida de la condición de personal funcionario por jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

No obstante lo anterior, dentro de un determinado cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala, los concursos podrán ser convocados por niveles competenciales ~~o por consellerías u organismos concretos.~~

~~4. Cuando las convocatorias tengan por objeto puestos adscritos a una agrupación de puestos de trabajo dentro de un cuerpo o escala o agrupación profesional funcionarial, podrán participar en las mismas, quienes sean titulares de puestos de dicha agrupación o el personal excedente cuyo último destino fuera uno de los citados puestos. Asimismo, podrá participar el personal funcionario de carrera que acredite haber superado el curso previsto en el artículo 40.3 de la presente Ley.~~

5. Asimismo, las convocatorias de concursos tendrán en cuenta el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género y deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

6. Se convocarán concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de dos años, contados desde la fecha de la convocatoria precedente, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de recursos humanos justifiquen la superación de dicho plazo.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, el personal funcionario deberá permanecer un mínimo de dos años en el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo, **a computar desde la fecha en que fue convocado**, para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, excepto en los siguientes supuestos:

a) En el ámbito de una misma consellería, o en su caso de la presidencia de la Generalitat, o de sus organismos y entes dependientes de las mismas.

b) Cuando su puesto de trabajo haya sido amortizado u obtenido como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.

c) Cuando haya sido removido o cesado del mismo por alguna de las causas previstas en esta Ley.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Pàgina	57/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

- d) Cuando se trate del primer destino definitivo obtenido tras la superación de un procedimiento de acceso.
- ~~8. Cuando el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo esté adscrito a una agrupación de puestos de trabajo, la permanencia de dos años prevista en el apartado anterior será de cuatro años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo adscritos al cuerpo, escala o agrupación profesional funcional pero no a la citada agrupación de puestos de trabajo. Será asimismo de cuatro años, cuando el destino definitivo se obtenga en puestos de un cuerpo o escala no adscritos a una agrupación de puestos de trabajo y se pretenda participar en concursos de provisión de una agrupación de puestos del citado cuerpo o escala.~~
9. El personal funcionario que obtenga un puesto de trabajo por concurso no podrá desempeñar provisionalmente en comisión de servicios otro puesto de trabajo hasta que transcurra un año de permanencia en el mismo, ~~salvo que se dé alguno de los supuestos previstos en el apartado 8 de este artículo. Este plazo será de dos años en los casos previstos en el anterior apartado 8.~~
10. Únicamente podrán quedar desiertas las convocatorias de concurso cuando no exista aspirante que reúna los requisitos exigidos en las bases o, en su caso, no supere la puntuación mínima exigida en la convocatoria.
11. Las convocatorias podrán prever una segunda fase de adjudicación o resultados en los supuestos y condiciones que se determinen reglamentariamente.
12. Los puestos de trabajo ofertados al personal de nuevo ingreso, precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionarias o funcionarios de carrera.
13. La adjudicación de un puesto de trabajo clasificado para su provisión por más de un cuerpo o escala, no conlleva la integración del personal funcionario en otros cuerpos o escalas distintos al que pertenezca, aunque tuviera la titulación o cumpliera todos los requisitos requeridos para ello.
- 14. Mediante los planes de ordenación regulados en el artículo 52 de esta Ley podrán ser modificadas las medidas y/o los plazos previstos en este artículo salvo los apartados 1, 2, 5, 11, 12 y 3.**

JUSTIFICACIÓN:

Se propone en el apartado 2 c) de este artículo bajar la puntuación del 40 % al 25 % como máximo para cada merito dado que los meritos posibles a puntuar son los establecidos, no de forma limitativa, en el artículo 111. En este se incluyen meritos computables que no están ligados a la aplicación de los principios generales de igualdad, merito y capacidad como por ejemplo el apartado "c) El desempeño como personal funcionario de carrera de puestos de igual o superior nivel competencial al de los puestos convocados." Lamentablemente a este tipo de puestos de superior nivel se accede mas por comisión de servicios o adscripción provisional que no son formas de provisión sujetas al merito y capacidad.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	58/108





Área Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

La primera modificación propuesta al apartado tercero, pretende que el texto mantenga lo acordado en la negociación en la Mesa General puesto que ambas partes coincidimos en la necesidad de normalizar la provisión de puestos y los concursos para evitar la precariedad en la provisión de los mismos.

A fin de evitar el abuso en la temporalidad y precarización de los puestos en la administración en fundamental y necesario que todos los puestos de trabajo vacantes (sin titular) sean convocados. Estos concursos son previos en caso de nuevas incorporaciones por procesos de selección. Tal como aparece en el mismo artículo apartado 12. “Los puestos de trabajo ofertados al personal de nuevo ingreso precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de funcionarias o funcionarios de carrera.”

La eliminación del último texto en el apartado 3, así como la eliminación de los apartados punto 4, 8 y parte del 9, junto con la inclusión de un nuevo apartado 14 pretenden evitar que la norma deje fijadas medidas de plazos o limitaciones genéricas a la movilidad. Las necesidades pueden y deben ser concretadas tras analizar la situación de la plantilla y las necesidades en la estructura. Precisamente para esto están los planes de ordenación.

La inclusión en el apartado 4 del texto propuesto dejaría fijado para la persona el mismo plazo para concursos que se plantea para convocar los concursos. No incluirlo supone que, de cumplirse los plazos de dos años entre convocatoria y convocatoria, las personas no podrían concursar mas que cada dos convocatorias dado que el propio procesos de resolución de la convocatoria ya le impide que cumpla con los dos años que propone el texto con lo que nuevamente acabarían predominando las comisiones de servicios para las que solo se exige un año de permanencia ante la imposibilidad de acceder a puestos por concurso.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	59/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 22:

	Adición
	Supresión
X	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	II		115

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TÍTULO VII Provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO II Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 115. Libre designación

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad y de las competencias de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, resolverá quien ostente la titularidad de la presidencia de la Generalitat o conselleria a la cual esté adscrito el puesto de trabajo bien directamente o bien en virtud de sus organismos dependientes.

2. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, o Boletín oficial correspondiente.

3. Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán los datos siguientes:

a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como adscripción orgánica y localidad.

b) Cuerpo, escala o agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Los criterios objetivos y razonados de interés general que se consideren prioritarios para decidir la adjudicación del puesto de trabajo convocado.

d) Las razones y circunstancias por las que resulte admisible, en su caso, declarar desierto el procedimiento y vacante el puesto.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de 10 días hábiles para la presentación de solicitudes.

4. En la Administración de la Generalitat, para participar en las convocatorias de libre designación será requisito necesario una antigüedad mínima de tres años como personal funcionario de carrera del mismo grupo o subgrupo profesional.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	60/108





5. Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación tendrán en cuenta el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género y deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Asimismo, se deberá tender a la paridad de mujeres y hombres en este tipo de nombramientos.

Será de aplicación a las convocatorias de puestos por libre designación, la previsión contenida en el apartado 5 del artículo anterior.

6. Serán objeto de provisión por el procedimiento de libre designación los puestos de trabajo con rango de subdirección general o equivalente, secretaria de altos cargos, personal conductor al servicio directo de las personas miembros del Consell y puestos de coordinación o asesoramiento que se creen por Acuerdo del Consell, así como los puestos de trabajo de jefatura de servicio o equivalente de especial responsabilidad o confianza para los que así se determine en la relación de puestos de trabajo.

7. La resolución deberá expresar, la exposición circunstanciada y justificada de los méritos que según la convocatoria han sido considerados prioritarios para elegir a una persona candidata sobre las demás aspirantes con referencia expresa de los conocimientos, experiencia, habilidades o aptitudes determinantes de aquella.

8. La adjudicación de un puesto de trabajo clasificado para su provisión por más de un cuerpo o escala, no conlleva la integración del personal funcionario en otros cuerpos o escalas distintos al que pertenezca, aunque tuviera la titulación o cumplierse todos los requisitos requeridos para ello.

TEXTO PROPUESTO

Artículo 115. Libre designación

.....
4. **En la Administración de la Generalitat, para participar en las convocatorias de libre designación será requisito necesario una antigüedad mínima de cinco años como personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, del mismo grupo o subgrupo profesional así como contar, al menos, con evaluaciones de desempeño positivas en los dos últimos años y con el reconocimiento del GDP I. En caso de que en el cuerpo o escala al que pertenezca el puesto ofertado no haya personal funcionario de carrera con una antigüedad mínima de cinco años, cuestión que será certificada por la Dirección General competente en materia de función pública, la antigüedad mínima se reducirá a tres años.**

5. Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación tendrán en cuenta el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género y deberán acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Asimismo, se deberá tender a la paridad de mujeres y hombres en este tipo de nombramientos.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	61/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

Será de aplicación a las convocatorias de puestos por libre designación, la previsión contenida en el apartado 5 del artículo anterior.

6. Serán objeto de provisión por el procedimiento de libre designación los puestos de trabajo con rango de subdirección general o equivalente, secretaria de altos cargos, **jefaturas de servicio de especial responsabilidad o confianza**, siempre que haya sido determinado en la relación de puestos de trabajo **detallando los cometidos y/o funciones específicas que justifican ese carácter**.

7. La resolución deberá expresar, la exposición circunstanciada y justificada de los méritos que según la convocatoria han sido considerados prioritarios para elegir a una persona candidata sobre las demás aspirantes con referencia expresa de los conocimientos, experiencia, habilidades o aptitudes determinantes de aquella.

8. La adjudicación de un puesto de trabajo clasificado para su provisión por más de un cuerpo o escala, no conlleva la integración del personal funcionario en otros cuerpos o escalas distintos al que pertenezca, aunque tuviera la titulación o cumplierse todos los requisitos requeridos para ello.

9. La adjudicación de un puesto de trabajo obtenido por el sistema de libre designación conllevará la reserva del puesto de trabajo del que fuera titular la persona nombrada en libre designación.

JUSTIFICACIÓN:

Se plantea la modificación del apartado cuarto dado que el artículo 113 del proyecto de Ley, al regular los concursos específicos establece requisitos para el acceso a los puestos de jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente. Consideramos, que dado que los puestos a concurso específico pueden coincidir en clasificación con puestos de libre designación los requisitos deberían ser los mismos y no ser inferiores para un puesto de libre designación que se entiende debe ser de mayor responsabilidad o por lo menos, de confianza. De la misma forma se debe regular la excepción ante la imposibilidad.

*La modificación del apartado sexto obedece al objetivo de limitar los puestos de trabajo cuya cobertura sea de libre designación en línea con la jurisprudencia del tribunal Supremo que establece: “... la previsión del concurso como sistema normal u ordinario de provisión de puestos y la libre designación como sistema extraordinario o excepcional al que únicamente se puede acudir en relación con determinada clase de puestos de trabajo” viene insistiendo en el carácter excepcional que la Ley asigna a este sistema de libre designación y en la necesidad de que cuando se considere necesario acudir a él se haga, también **excepcionalmente, y justificando, "caso por caso"**, por qué debe utilizarse. Añadiendo que "esa justificación, para que pueda ser considerada suficiente, exige describir las concretas circunstancias y cometidos concurrentes en el puesto de que se trate que permitan valorar si es o no de apreciar en el mismo el carácter directivo o la especial responsabilidad o confianza de los que depende que depende la validez del sistema de libre designación, y que no bastan a estos efectos fórmulas estereotipadas o la mera denominación aplicada al puesto.*

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	62/108

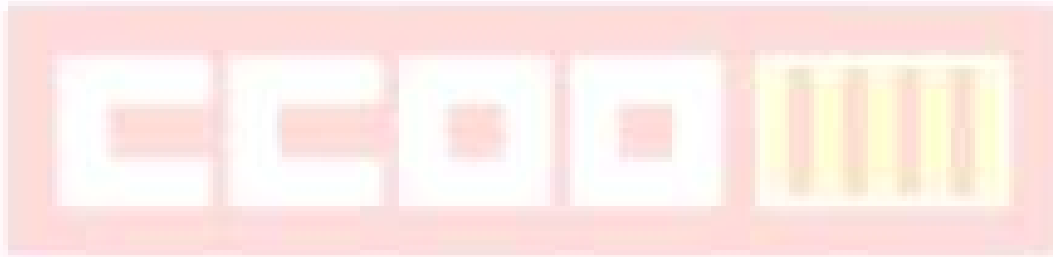



Área Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

Por otra parte, el marco de referencia legal, que según lo expuesto en el punto anterior ya incumple la doctrina del Tribunal Supremo, se ha ido ampliando, siempre sin negociación, a través de diferentes leyes de medidas de acompañamiento a los presupuestos.

Por último, la inclusión del apartado sexto permite dar garantías al personal funcionario de carrera que sea cesado con carácter discrecional sin que ello pueda constituir un incremento del gasto y una garantía retributiva al personal cesado que exceda lo que debe significar la interdicción de arbitrariedad que ya conlleva en gran medida el nombramiento.



CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	63/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 23:

	Adición
	Supresión
X	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	II		116

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 116. Remoción y cese en los puestos de trabajo

- El cese en los puestos de trabajo obtenidos por el procedimiento de libre designación tendrá carácter discrecional.
- El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat titular de un puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso podrá ser removido del mismo cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Por causas sobrevenidas, derivadas de la supresión o de una alteración sustancial en el contenido del puesto de trabajo, realizada a través de su clasificación, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria.
 - Como consecuencia del resultado de la evaluación negativa del desempeño, en los supuestos y con las garantías que reglamentariamente se determinen.
 - Cumplimiento inadecuado de las funciones atribuidas al puesto o rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia dichas funciones.
 - Por valoración negativa del desempeño del puesto provisto por concurso específico de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del artículo 113.
- La remoción se efectuará, en todo caso, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, y en los supuestos previstos en las letras b) y c), previo expediente contradictorio, oída la junta de personal correspondiente.
- En los supuestos previstos en los números anteriores, las funcionarias o funcionarios de la Administración de la Generalitat que cesen en su puesto de trabajo o sean removidos del mismo sin obtener otro por los sistemas previstos en el presente título quedarán a disposición del órgano que ostente la jefatura superior de personal donde esté adscrito dicho puesto, que deberá atribuirles el desempeño provisional de funciones correspondientes a su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala en tanto se produzca su adscripción provisional. Dicho personal tendrá preferencia sobre el de nuevo ingreso para ocupar un puesto correspondiente a su nivel competencial, siempre que reúna los requisitos del mismo.
- En el ámbito de la Administración de la Generalitat, la competencia para la remoción corresponde a la conselleria competente en materia de función pública y el cese a quien

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	64/108



**Àrea Pública CC.OO. PV**

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ostente la titularidad de la presidencia de la Generalitat o conselleria a la cual esté adscrito el puesto de trabajo bien directamente o bien en virtud de sus organismos dependientes.

6. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que sea removido de su puesto de trabajo por alteración de su contenido o supresión del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.a de este artículo, así como el que cese en puestos de libre designación, continuará percibiendo, hasta que sea nombrado para desempeñar otro puesto de trabajo y durante un plazo máximo de un mes, idénticas retribuciones a las que percibía hasta el referido cese o remoción, con excepción de las retribuciones complementarias previstas en los apartados c y d del artículo 87.2

7. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat cesado en un puesto de libre designación o removido de un puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso, será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo para el que reúna los requisitos, situado en la misma localidad, o en otra distinta si así fuera solicitado por la persona interesada.

El puesto al que sea adscrito deberá estar clasificado con un componente competencial no inferior en más de dos niveles al que la persona cesada o removida tuviera reconocido, siempre que existieren puestos con dicha clasificación cuya forma de provisión fuera la de concurso. En caso de inexistencia de puestos vacantes con dichas condiciones o de propuesta de adscripción provisional a un puesto de trabajo con otra forma de provisión, la adscripción podrá hacerse en un puesto clasificado con el nivel competencial más alto en el que hubiera vacantes cuya forma de provisión sea la de concurso.

No obstante lo anterior, el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a percibir la cuantía asignada al nivel competencial que tenga reconocido.

8. Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el apartado anterior, cuando el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat hubiera desempeñado mediante cualquiera de las formas de provisión establecidas un puesto de trabajo clasificado como de libre designación, durante al menos dos años y, siendo titular del mismo, sea cesado y adscrito a un puesto de trabajo cuyo componente competencial sea inferior en más de dos niveles al que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir un componente de desempeño del puesto de trabajo no inferior al 80 por 100 del que tenía asignado el puesto en el que fue cesado.

9. En cualquier caso, salvo que se acredite la procedencia de la causa objetiva de conformidad con la normativa vigente, no se podrá producir la remoción o cese del personal que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o disfrutando de una situación de permiso de maternidad y paternidad. Esta previsión será de aplicación también a las víctimas de violencia de género que hubiesen hecho uso de las medidas previstas para su protección efectiva así como a quienes sustituyan el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

TEXTO PROPUESTO**Artículo 116. Remoción y cese en los puestos de trabajo**

.....

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTDQUU54F2GNY	Pàgina	65/108




Àrea Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

4. En los supuestos **de personal titular de puestos de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso**, las funcionarias o funcionarios de la Administración de la Generalitat que cesen en su puesto de trabajo o sean removidos del mismo sin obtener otro por los sistemas previstos en el presente título quedarán a disposición del órgano que ostente la jefatura superior de personal donde esté adscrito dicho puesto, que deberá atribuirles el desempeño provisional de funciones correspondientes a su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala en tanto se produzca su adscripción provisional.

Dicho personal tendrá preferencia sobre el de nuevo ingreso para ocupar un puesto correspondiente a su nivel competencial, siempre que reúna los requisitos del mismo.

5. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, la competencia para la remoción corresponde a la conselleria competente en materia de función pública y el cese a quien ostente la titularidad de la presidencia de la Generalitat o conselleria a la cual esté adscrito el puesto de trabajo bien directamente o bien en virtud de sus organismos dependientes.

6. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que sea removido de su puesto de trabajo por alteración de su contenido o supresión del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.a de este artículo, continuará percibiendo, hasta que sea nombrado para desempeñar otro puesto de trabajo y durante un plazo máximo de un mes, idénticas retribuciones a las que percibía hasta el referido cese o remoción, con excepción de las retribuciones complementarias previstas en los apartados c y d del artículo 87.2

7. El personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat cesado o removido de un puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso, será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo para el que reúna los requisitos, situado en la misma localidad, o en otra distinta si así fuera solicitado por la persona interesada.

El puesto al que sea adscrito deberá estar clasificado con un componente competencial no inferior en más de dos niveles al que la persona cesada o removida tuviera reconocido, siempre que existieren puestos con dicha clasificación cuya forma de provisión fuera la de concurso. En caso de inexistencia de puestos vacantes con dichas condiciones o de propuesta de adscripción provisional a un puesto de trabajo con otra forma de provisión, la adscripción podrá hacerse en un puesto clasificado con el nivel competencial más alto en el que hubiera vacantes cuya forma de provisión sea la de concurso.

No obstante lo anterior, el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a percibir la cuantía asignada al nivel competencial que tenga reconocido.

~~8. Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el apartado anterior, cuando el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat hubiera desempeñado mediante cualquiera de las formas de provisión establecidas un puesto de trabajo clasificado como de libre designación, durante al menos dos años y, siendo titular del mismo, sea cesado y adscrito a un puesto de trabajo cuyo componente competencial sea inferior en más de dos niveles al que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir un componente de desempeño del puesto de trabajo no inferior al 80 por 100 del que tenía asignado el puesto en el que fue cesado.~~

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	66/108



**Àrea Pública CC00 PV**

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

8. ~~9.~~ En cualquier caso, salvo que se acredite la procedencia de la causa objetiva de conformidad con la normativa vigente, no se podrá producir la remoción o cese del personal que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o disfrutando de una situación de permiso de maternidad y paternidad. Esta previsión será de aplicación también a las víctimas de violencia de género que hubiesen hecho uso de las medidas previstas para su protección efectiva así como a quienes sustituyan el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

JUSTIFICACIÓN:

Se plantean las modificaciones necesarias para dos objetivos:

1. *eliminar las referencias a la aplicación de garantías retributivas y de adscripción a nuevo puesto ante el cese voluntario o discrecional del personal en puestos de libre designación, dado que en la propuesta al artículo anterior se plantea que este personal tenga su puesto de trabajo reservado.*
2. *Se elimina la garantía retributiva del 80% del complemento específico en caso de remoción o cese en puestos obtenidos por concurso ya que:*
 - a. *este complemento no aparece incluido entre los establecidos en el artículo 87*
 - b. *En el supuesto de referirse al actualmente denominado específico es asimilable en concepto al complemento de desempeño, y por tanto, destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto.*
 - c. *En el supuesto de querer garantizar alguna retribución extra por el hecho de haber asumido funciones de mayor responsabilidad es arbitrario que en unos supuestos se apliquen complementos personales transitorios y absorbibles y, en los puestos de mayor retribución se planteen garantías retributivas más favorables. mayores debe significar la interdicción de arbitrariedad que ya conlleva en gran medida el nombramiento.*
3. *En todo caso debe ser absolutamente inaceptable que se planteen estas garantías retributivas para personal que haya accedido a puestos por concurso o por libre designación “mediante cualquiera de las formas de provisión” ya que las otras formas de provisión diferentes al concurso o libre designación son formulas con una amplio margen de discrecionalidad y no siempre sujetas a la igualdad merito y capacidad debidas.*

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	67/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 24:

x	Adición
	Supresión
x	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
VII	II		117

MATERIA

PROVISIÓN DE PUESTOS y MOVILIDAD

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

Artículo 117 Comisión de servicios ordinaria

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su tramitación y resolución, en el que se deberá cumplir el principio de publicidad.

TEXTO PROPUESTO:

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su tramitación y resolución, en el que se deberá cumplir **los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, determinando los requisitos y meritos para el acceso a su cobertura.**

JUSTIFICACIÓN:

La administración tiene prohibida la actuación arbitraria.

Mediante comisión de servicios se llega a cesar a personal interino en puestos vacantes. Además el tiempo en comisión de servicios, que se suelen conceder en puestos de jefatura o de mayor clasificación que los puestos base, tiene efectos sobre la carrera profesional, en las adjudicaciones de los puestos en concursos ordinarios, concursos específicos, en las retribuciones, etc

La obligatoriedad de cumplir con los principios de merito, capacidad, igualdad y publicidad así como la prohibición de la actuación arbitraria esta entre los fundamentos de múltiples sentencias que anulan actos administrativos. Como ejemplo la sentencia 873/2019 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, del Tribunal Supremo

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	68/108





Àrea Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 25:

	Adición
	Supresión
X	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
XI	I		183

MATERIA

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

TÍTULO XI

LA REPRESENTACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

Derecho de representación

Artículo 183

Las juntas de personal

1. En la Administración de la Generalitat, para articular la representación del personal funcionario gestionado por la conselleria con competencias en materia de función pública, se constituirá:

- Una junta de personal en cada uno de los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat, entendiéndose por tales, a los exclusivos efectos electorales, la totalidad de unidades administrativas que radiquen en una misma provincia
- Una junta de personal adicional para el personal de los servicios centrales.
- Una junta de personal en cada uno de los organismos autónomos, siempre que tengan un censo mínimo de 50 personas funcionarias.

TEXTO PROPUESTO:

Modificar título y los apartados 1a) y 1c) eliminando el apartado 1b)

CAPÍTULO I

Derecho de representación

Artículo 183

Las juntas o delegados de personal

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	69/108



**Àrea Pública CCOO PV**

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

1. En la Administración de la Generalitat, para articular la representación del personal funcionario gestionado por la conselleria con competencias en materia de función pública, se constituirá:

- a) **Una junta de personal por cada una de las consellerias con la totalidad de sus unidades administrativas en una misma provincia**
- b) **Una junta de personal o delegados de personal en cada uno de los organismos autónomos.**

JUSTIFICACIÓN:

La situación actual no permite trabajar bien desde las juntas de personal los derechos de representación ni los de información y participación sobre materias como formación, y salud laboral entre otras cuando las responsabilidades sobre estas materias y las propuestas tienen que partir desde las consellerías.

Además es totalmente anacrónica la diferenciación del personal en juntas de personal de servicios centrales y servicios territoriales cuando las categorías de personal y la movilidad no es diferente entre unos y otros servicios. Sin embargo si que existen cuerpos de personal de administración especial que pertenecen y están adscritos a una única consellería y que tienen características en la ejecución de sus funciones que generan situaciones y condiciones a tratar de forma diferenciada.



CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	70/108





Àrea Pública CC00 PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

ENMIENDA 26:

X	Adición
	Supresión
	Modificación

TÍTULO	CAPÍTULO	SECCIÓN	ARTÍCULO
XI	II		186 nuevo

MATERIA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA/DIALOGO SOCIAL

TEXTO ORIGINAL EN PROYECTO:

TÍTULO XI

LA REPRESENTACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

TEXTO PROPUESTO:

Artículo 186 nuevo

Mesas de Negociación con las Administraciones Públicas Valencianas.

1. La negociación de la normativa autonómica que afecte a las condiciones de trabajo del personal empleado público del conjunto de las Administraciones Públicas Valencianas, se llevara a cabo en la Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas

En esta Mesa participará, la Generalitat Valenciana, las administraciones locales de la Comunitat Valenciana a través de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, así como las organizaciones sindicales representativas del conjunto de estas administraciones, incluidos sus sectores públicos instrumentales.

2. Asimismo, para la negociación de las materias de competencia autonómica que afecten de forma conjunta, a las condiciones laborales en cada uno de los ámbitos, se constituirán las siguientes mesas de negociación:

- Mesa de negociación de las administraciones locales valencianas.
- Mesa de negociación de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.
- Mesa de Negociación del Sector Público Autonómico.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	71/108




Área Pública CCOO PV

plaça nàpols i sicília, 5 – 46003 valència

En cada una de estas Mesas participará la administración autonómica y la administración correspondiente, además de las organizaciones sindicales representativas en cada una de ellas en base a los resultados electorales obtenidos del conjunto de personal funcionario y laboral correspondiente.

JUSTIFICACIÓN:

El Estatuto Básico del Empleado público reconoce que son de obligada negociación las materias que, aun correspondiendo a la facultad autoorganizativa de cada administración, influyan en las condiciones de trabajo del personal.

Asimismo el estatuto de los trabajadores ampara la negociación del personal laboral.

La administración autonómica tienen competencias para dictar normas que afectan a materias de obligada negociación.

Ejemplos claros son el ámbito de aplicación de este proyecto de Ley y los Decretos Leyes que han afectado a recortes de derechos del personal, tanto laboral como funcionario, e indistintamente de una o varias administraciones valencianas incluyendo al personal del sector público correspondiente.

Es por lo que consideramos que deben regularizarse marcos de negociación formales para tratar estas materias.

CSV (Codi segur de verificació)	IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Data i hora	11/06/2020 10:49:33
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MARIA SOLEDAD FERNANDEZ CANO		
URL de verificació	https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV67XTR2HE64YTJDQUU54F2GNY	Pàgina	72/108

