TEXTO OFICIAL DEL BOE

Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

BOE-A-2021-8880
Última actualización en el BOE: 2026-09-17
Recopilado por Coposita el 2026-11-11

Cómo usar este PDF

- El índice dice en qué página empieza cada título y capítulo; pulsa una línea para ir allí. El panel lateral de tu lector tiene los mismos marcadores.
- Arriba, en cada página, ves en qué título y capítulo estás.
- Cada artículo va en su bloque, con la numeración destacada.
- El texto es el del BOE, sin alterar. Comprueba siempre la versión vigente en el BOE.

La citan: 1 programa de oposición de Coposita

Versión oficial: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8880

Índice

PREÁMBULO · I 5

TÍTULO I · Objeto, principios y ámbito de aplicación de la ley 8

TÍTULO II · Organización de la administración de la Generalitat en materia de función pública 10

CAPÍTULO I · Órganos ejecutivos 10

CAPÍTULO II · Otros órganos 13

TÍTULO III · Personal al servicio de las administraciones públicas 15

CAPÍTULO I · Concepto y clases de personal empleado público 15

CAPÍTULO II · Dirección Pública Profesional 18

TÍTULO IV · Estructura y ordenación del empleo público 22

CAPÍTULO I · Estructuración del empleo público 22

CAPÍTULO II · Ordenación de los puestos de trabajo 24

Sección 1.ª De los puestos de trabajo 24

Sección 2.ª Las relaciones de puestos de trabajo 29

CAPÍTULO III · Instrumentos de planificación y ordenación del empleo público 30

CAPÍTULO IV · Registros de personal 33

TÍTULO V · Nacimiento y extinción de la relación de servicio 34

CAPÍTULO I · Selección de personal 34

CAPÍTULO II · Adquisición y pérdida de la condición de personal empleado público 38

TÍTULO VI · Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público 42

CAPÍTULO I · Derechos del personal empleado público 42

CAPÍTULO II · Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones 46

CAPÍTULO III · Régimen retributivo y de la Seguridad Social 47

CAPÍTULO IV · Deberes, código de conducta y régimen de incompatibilidades 50

Sección 1.ª Código de conducta 50

Sección 2.ª Régimen de incompatibilidades 53

CAPÍTULO V · La formación de los empleados públicos 53

TÍTULO VII · Provisión de puestos y movilidad 56

CAPÍTULO I 56

Disposiciones generales 56

CAPÍTULO II · Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera 56

Sección 1.ª Concurso y libre designación 56

Sección 2.ª Otras formas de provisión de puestos de trabajo 62

CAPÍTULO III · Movilidad forzosa del personal funcionario de carrera 67

CAPÍTULO IV · Movilidad interadministrativa e intersectorial 68

TÍTULO VIII · Promoción profesional 70

TÍTULO IX · Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera 73

CAPÍTULO I 73
Disposiciones generales 73
CAPÍTULO II · Servicio activo 73
CAPÍTULO III · Servicios especiales 74
CAPÍTULO IV · Servicio en otras administraciones públicas 76
CAPÍTULO V · Excedencias voluntarias 76
CAPÍTULO VI · Excedencia forzosa 79
CAPÍTULO VII · Expectativa de destino 80
CAPÍTULO VIII · Situación administrativa de suspensión de funciones 80
CAPÍTULO IX · Criterios generales para el reingreso al servicio activo 82
TÍTULO X · Régimen disciplinario 82
CAPÍTULO I 82
Disposiciones generales 82
CAPÍTULO II · Infracciones y sanciones disciplinarias 83
CAPÍTULO III · Procedimiento disciplinario 86
TÍTULO XI · La representación, negociación colectiva y participación institucional 89
CAPÍTULO I · Derecho de representación 89
CAPÍTULO II · Derecho de negociación colectiva 91
CAPÍTULO III · Participación institucional y diálogo social 93
Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación. 94
Disposición adicional segunda. Personal laboral por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial. 94
Disposición adicional sexta. Normativa aplicable a los cuerpos funcionariales existentes a la entrada en vigor de esta ley. 97
Disposición adicional novena. Cuerpos y escalas que coinciden con el ejercicio de una profesión regulada. 98
Disposición adicional décima. Personal funcionario con normativa específica en la Administración Local. 98
Disposición Adicional undécima. Violencia de género. 98
Disposición adicional duodécima. Lenguas de signos y otras medidas de apoyo a la comunicación. 99
Disposición adicional decimotercera. Planes de Igualdad. 99
Disposición adicional decimocuarta. Código de buenas prácticas en la gestión de los servicios. 99
Disposición adicional decimoquinta. Supuestos especiales de movilidad entre escalas de un mismo cuerpo. 99
Disposición adicional decimoséptima. Elecciones personal laboral. 99
Disposición adicional decimonovena. Personal al servicio del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. 101
Disposición adicional vigésima. Régimen jurídico del personal al servicio del Consell Valencià de Cultura. 101
Disposición adicional vigesimoprimera. Fin de la vía administrativa. 101
Disposición adicional vigesimosegunda. Duración de los procedimientos y efectos del silencio administrativo. 102
106

Disposición adicional vigesimotercera. Puestos con rango de subdirección general, dirección territorial o jefatura de servicio.

Disposición adicional vigesimoquinta. Unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat. 106

Disposición adicional vigesimosexta. Unidades administrativas de servicios comunes de la Administración de la Generalitat. 106

Disposición adicional vigesimoséptima. Registro de Órganos de Representación. 107

Disposición adicional vigesimoctava. Sistema lógico e informático de tramitación y procesamiento de datos. 107

Disposición adicional vigesimonovena. Régimen aplicable a la promoción interna al subgrupo C1. 107

Disposición adicional trigésima. Garantía de cobertura suficiente y adecuada de personal para prestación de los servicios públicos. 107

Disposición adicional trigésima tercera. Terminología en materia de violencia de género. 110

Disposición transitoria primera. Puesta en funcionamiento de la EVAP. 111

Disposición transitoria tercera. Personal integrado en cuerpos que se declaran a extinguir. 111

Disposición transitoria cuarta. Procedimientos especiales de acceso a determinados grupos y subgrupos profesionales. 112

Disposición transitoria quinta. Procesos de consolidación. 112

Disposición transitoria sexta. Régimen transitorio de los procedimientos de selección y provisión en trámite. 112

Disposición transitoria séptima. Acreditación del aprovechamiento de los cursos de formación y perfeccionamiento. 112

Disposición transitoria octava. Régimen aplicable a las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo en trámite. 113

Disposición transitoria novena. Garantía de derechos retributivos. 113

Disposición transitoria duodécima. Bolsas de trabajo derivadas de determinados procesos selectivos. 113

Disposición transitoria decimocuarta. Convocatoria procedimientos selectivos. 114

Disposición transitoria decimoquinta. Convocatoria procedimientos selectivos 114

Disposición derogatoria Única. Derogación normativa. 114

Disposición final primera. Cursos específicos de formación. 114

Disposición final segunda. Política de formación del personal empleado público valenciano. 114

Disposición final tercera. Desarrollo reglamentario de la ley. 115

Disposición final cuarta. Entrada en vigor. 115

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos y todas las ciudadanas que Les Corts han aprobado y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

PREÁMBULO

I

La administración pública es una pieza central en la arquitectura institucional de las sociedades democráticas avanzadas. Ya sea en su funcionamiento conforme a criterios de eficacia y eficiencia, pero también de imparcialidad y transparencia, ya en el resultado efectivo de sus políticas corrigiendo la desigualdad del individuo y los grupos en que se integra, lo público es un factor que produce ciudadanía. El derecho a la buena administración que consagran el artículo 103 de la Constitución y el 19 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana son tanto causa como efecto, no solo del desarrollo económico y social, sino también de la legitimidad y la confianza ciudadana en sus poderes públicos.

Estos fines se materializan mediante las y los profesionales que aportan su talento en las diversas esferas de la acción pública. Atraerlos, seleccionarlos de modo público y competitivo, remunerarlos equitativamente, estimular su aprendizaje y su compromiso con el logro de los objetivos organizativos, evaluar su contribución, así como conciliar sus derechos con las necesidades de los servicios, son los objetivos que persigue el marco normativo del empleo público. Hacerlo respetando valores de compleja convivencia, como son el mérito en el acceso y la carrera, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la flexibilidad en la gestión, supone un reto exigente. En todo caso, garantizar que las valencianas y valencianos cuentan con un capital humano profesionalizado, competente e íntegro es mejorar de modo práctico sus instituciones de autogobierno.

La relevancia de una ley de estas características es la que justifica la importancia concedida tanto al rigor en el diagnóstico acerca de los problemas de la función pública valenciana como a la consecución del necesario debate y consenso con la ciudadanía, sus representantes y los agentes sociales en torno a los problemas a remediar y a las soluciones susceptibles de ser puestas en práctica.

II

La función pública valenciana ha conocido dos hitos legislativos. En 1985 se promulgó la primera ley en un momento de formación de la propia Administración, tanto autonómica como local. Con la Ley 10/1985, de 30 de junio, reformada de modo sensible en 1990 y 1994, lo que daría lugar al texto refundido de octubre de 1995, se dispuso de un marco normativo que permitió hacer frente a unas necesidades muy concretas, en especial seleccionar con premura nuevos efectivos y ordenarlos mediante un modelo basado en la clasificación de puestos de trabajo. Este modelo fue profundamente revisado en 2010 con la promulgación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana. Este modelo, si bien no ha desplegado todos sus efectos habida cuenta de la congelación de los procesos de acceso al empleo público consecuencia del contexto de crisis económica, sí puede constatarse que en algunos aspectos ha producido efectos disfuncionales, fruto de la elevada fragmentación corporativa de la estructura de personal.

No ha sido el único problema constatado. Hay que consignar la elevada temporalidad de las plantillas públicas, tanto en cuanto al acceso a la función pública como la adscripción a los puestos de trabajo. De poco sirve proclamar enfáticamente principios constitucionales si en la realidad el vínculo que une la administración con sus profesionales es precario. La provisión regular de puestos no ha funcionado con la periodicidad deseable.

El objetivo de esta ley, que no supone una ruptura radical con la situación existente, es, por un lado estabilizar el modelo en aquellos aspectos en los que resulta aconsejable, como la consolidación de la preferencia por el vínculo funcionarial; por otro lado, proporcionar a la administración las soluciones que permitan regularizar los elementos disfuncionales constatados, como por ejemplo reducir el número de cuerpos y escalas, disminuir la temporalidad y establecer procedimientos de provisión de puestos flexibles, pero basados en el mérito y la igualdad de oportunidades.

Pero también pretende una reforma de estas características dotar a la Administración de un conjunto de instrumentos que le permitan contar con una función pública a la altura de lo que demanda la sociedad valenciana, consistente en los valores de mérito y eficacia a los que se ha hecho referencia. Para ello se contemplan en la ley un conjunto de instituciones innovadoras como la evaluación del desempeño como elemento central de la carrera horizontal, la planificación de recursos humanos o los perfiles de competencias profesionales como eje de una política de formación del personal empleado público. También asegurando de modo efectivo ese principio de la modernidad que es la igualdad de oportunidades en el acceso, evitando sesgos socioeconómicos y asegurando la vigencia del mérito y la capacidad en todas las tipologías del empleo público, dando a esta dimensión toda la relevancia que requiere, tratándola no como una cuestión técnica sino como lo que es, la piedra angular de una función pública plenamente profesionalizada en un Estado social y democrático de Derecho.

La ley finalmente no obvia que una reforma de esta índole, para ser efectiva, además de establecer nuevas reglas del juego debe proporcionar las capacidades organizativas que son imprescindibles. Para ello, se establece un potente órgano de gestión horizontal de la función pública de la Generalitat, se aseguran los mecanismos de coordinación necesarios entre los diversos sectores, se dota a la Administración de la Generalitat, sus organismos autónomos y consorcios de la posibilidad de contar con una dirección pública profesionalizada, basada en los requerimientos de idoneidad, competencia y publicidad, se refuerza el papel del Institut Valencià d'Administració Pública o, en fin, se posibilita una mayor comunicación del empleo público en la Comunitat Valenciana.

III

La ley se promulga en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyos límites materiales y formales respeta conforme el Tribunal Constitucional ha determinado en esta materia (Sentencia número 39/2014, de 11 de marzo, fundamento 5.º), y en los términos del artículo 50.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, que otorga a la Generalitat la competencia en materia de desarrollo legislativo del régimen estatutario de sus funcionarios, del artículo 49.1.8.º, conforme al cual la Generalitat tiene competencia exclusiva en «régimen local, sin perjuicio de lo que dispone el número 18 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución Española» y del artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Su texto se estructura en once títulos, con 190 artículos, treinta y una disposiciones adicionales, once transitorias, una derogatoria y cuatro finales. En su redacción incorporan de modo transversal principios, valores y reglas que persiguen hacer real y efectiva la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas y ámbitos de la gestión.

El título I determina su objeto y principios informadores y delimita de modo más claro el ámbito subjetivo de aplicación de la ley, teniendo en cuenta lo dispuesto tanto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del sector público instrumental y de subvenciones, especificando su alcance y límites.

El título II busca dotar al sistema de empleo público de órganos coordinados y suficientemente regulados en sus competencias. Se crea la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat, órgano de coordinación e interlocución entre los ámbitos de la Administración de la Generalitat, sanidad, educación y justicia y el sector público instrumental de la Generalitat. Asimismo, se contempla de modo innovador la cooperación técnica en materia de empleo público entre la Generalitat y las entidades locales.

El título III establece la tipología y clases de personal empleado público. En lo que respecta al personal interino se ofrecen novedades significativas al disponer que solamente puedan acceder a esta condición quienes hayan acreditado suficientemente el mérito y la capacidad. Se establece, con finalidad limitativa, qué tipo de tareas son susceptibles de ser desempeñadas por personal eventual y se regula con un capítulo específico el régimen jurídico de la dirección pública profesional, si bien referido particularmente al personal directivo que tenga la condición de personal funcionario de carrera, dejando al desarrollo reglamentario la regulación del régimen jurídico concreto del personal directivo que no tenga esa condición, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los principios contenidos en el referido capítulo que sean susceptibles de ello.

El título IV es el dedicado a la estructura y ordenación del empleo público valenciano. Mantiene su ordenación en cuerpos definidos como estructuras que integran puestos de trabajo con similitud funcional y requerimientos de desempeño comunes. Los grupos y subgrupos son los contemplados en la legislación básica, pero con algunas novedades.

Así, se contempla el establecimiento de una serie de tareas en función del nivel de clasificación, la definición clara de los cuerpos generales y cuerpos especiales y se exige el nivel académico de grado para el acceso al subgrupo A1. De la mano de una mayor clarificación técnica se impulsa la gestión del sistema en base a los puestos de trabajo como noción que vincula al personal empleado público con la organización. Para ello se define técnicamente el concepto y su papel en la gestión y se insiste en la necesidad del análisis técnico como prerrequisito de una buena clasificación, base para que la organización determine su contenido funcional y los requisitos de desempeño. Asimismo se introduce el concepto de agrupación de puestos de trabajo.

Por otra parte, manteniendo la apuesta por la reserva general a favor de personal funcionario, se procede a determinar qué tareas se reservan para este colectivo. En coherencia con el objetivo de dotar a la Administración de los instrumentos para una buena gestión se contempla en la ley un impulso decidido a la planificación de recursos humanos. Para ello se define su alcance y tipos de planes, las medidas susceptibles de ser incluidas en los mismos y se proporcionan a los gestores orientaciones para su redacción. Por último, se reducen considerablemente los plazos de los procesos de selección del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, con el fin de agilizar el relevo generacional en un contexto marcado por el significativo envejecimiento de la función pública autonómica y por el severo ajuste aplicado a través de

tasas de reposición de efectivos. Esta reducción permitirá, además, que todas las personas que aspiran a ingresar en la Administración de la Generalitat puedan asumir y planificar su preparación con unas expectativas razonables de plazos, lo que, en definitiva, supone un paso adelante en la igualdad de oportunidades.

El título V regula el nacimiento y extinción de la relación de servicio. Para ello procede a regular en primer lugar los órganos, técnicas y sistemas de selección. En este ámbito regula de modo flexible el modo en el que la ciudadanía puede contar con un personal empleado público competente en las dos lenguas oficiales y capacitado mediante cursos selectivos, establece cauces para que las personas con discapacidad o diversidad funcional puedan acceder al empleo público y garantiza la igualdad de oportunidades de las y los valencianos que aspiren a desempeñar puestos en la Administración mediante el establecimiento de un porcentaje concreto para los procedimientos de selección y prevé una línea de ayudas para personas jóvenes tendentes a conciliar el principio de mérito con las condiciones materiales de quienes afronten situaciones de desigualdad de partida por su situación económica.

Asimismo, en cuanto a los requisitos de acceso, atendiendo al criterio establecido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se sigue el principio de que no puede exigirse una sola titulación específica para el desempeño de las funciones públicas cuando no se justifica por la índole de tales funciones, en virtud del principio de «libertad con idoneidad» de ejercicio de las profesiones, desapareciendo la exigencia del doble requisito de Grado y Máster cuando no se requiera para el ejercicio de la profesión, pues entonces no existe ninguna justificación objetiva para imponerlo.

El título VI es el dedicado a los derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público. En esta materia se contemplan los principios derivados de la igualdad efectiva de mujeres y hombres objeto de regulación y de concertación social reciente. También, acorde con el objetivo de contar con un personal servidor público íntegro e independiente, se introduce por vez primera en una norma de estas características un régimen jurídico específico tendente a la protección de quienes denuncien irregularidades. Asimismo, se innova de modo sensible en la regulación de la política de formación como derecho del personal, pero también como deber, garantía del buen servicio a la sociedad valenciana.

En el título VII se regulan los medios de cobertura de los puestos de trabajo y se aclaran los supuestos de movilidad interadministrativa e intersectorial.

El título VIII es el dedicado a la promoción profesional. En el mismo, además de mantener la regulación existente en las diversas modalidades de carrera se apuesta decididamente por la evaluación del desempeño como sistema para individualizar y diferenciar el rendimiento del personal empleado público. Para ello, además de definir sus contornos se introducen los requisitos técnicos indispensables para el empleo de esta técnica con garantías.

El título IX contempla las situaciones administrativas del personal empleado público, ámbito que, como el X, dedicado al régimen disciplinario, y el XI, a la representación y la negociación colectiva, no han sido objeto de cambios sustanciales en su regulación, si bien es importante dejar constancia que el legislador valenciano, respetando el marco de lo básico en esta materia, ha buscado establecer un ámbito de interlocución y diálogo en el empleo público tanto en lo que respecta a la Generalitat como a las Administraciones de las entidades locales.

Las disposiciones adicionales y transitorias buscan dotar de la oportuna seguridad jurídica a las situaciones objeto de nueva regulación, así como contemplar de modo específico aquellas cuestiones que la experiencia de los últimos años así lo aconseja. Así, se regulan de modo concreto cuestiones como la del personal laboral indefinido por sentencia judicial, la integración del actual personal empleado público en los cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat, en especial de aquellos que coinciden con el ejercicio de una profesión de las llamadas reguladas o el nuevo marco normativo de la formación. Se prevé, asimismo, la creación tanto de las denominadas Unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat como de las Unidades administrativas de servicios comunes, y del Registro de Órganos de Representación del personal funcionario, estatutario y laboral, representado en la Mesa General de Negociación I. Finalmente, se procede a la derogación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, y mediante los correspondientes anexos se delimita la nueva estructura corporativa del personal y se establecen las equivalencias correspondientes.

En su virtud, habiendo sido negociada con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cumpliendo las previsiones del Plan Normativo de la Administración de la Generalitat 2018, y conforme el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana,

Se modifica el párrafo quinto del apartado II y los párrafos primero y tercero del apartado III por el art. 96.1 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el párrafo quinto del apartado II y los párrafos primero y tercero del apartado III por el art. 91.1 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifican los apartados II y III por los arts. 88, 89 y 90 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

TÍTULO I

Objeto, principios y ámbito de aplicación de la ley

Artículo 1 Objeto.

El objeto de la presente ley es la ordenación y regulación de la función pública valenciana, así como de sus instrumentos de gestión y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en el marco de la legislación básica estatal.

Artículo 2 Principios informadores.

1. Los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana como instrumento para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la administración son los siguientes:

a) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.

b) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.

c) Economía, eficacia y eficiencia.

d) Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como no discriminación en todas sus facetas, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en las tareas derivadas de la vida personal.

e) Objetividad, profesionalidad, transparencia, integridad, imparcialidad y austeridad.

f) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal empleado público.

g) Evaluación y responsabilidad en la gestión.

h) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.

i) Negociación colectiva y participación, a través de las y los representantes del personal empleado público, en la determinación de las condiciones de trabajo.

j) Implementación de las herramientas informáticas necesarias para hacer efectivo el derecho de las personas físicas y la obligación, en su caso, de las mismas y del personal empleado público, de relacionarse electrónicamente con las administraciones públicas, así como para la prestación del servicio en condiciones adecuadas.

k) Ética profesional en el desempeño del servicio público.

l) Igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia en el acceso y en la promoción profesional.

m) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

n) Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas.

o) Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional.

p) Cooperación y coordinación entre las administraciones públicas en general y de la Comunitat Valenciana en particular, en la regulación y gestión del empleo público.

q) Promoción de la estabilidad en el empleo público.

2. A los efectos de esta ley, la función pública valenciana está constituida por el conjunto de personas que prestan servicios retribuidos en la misma mediante una relación regulada por la normativa administrativa o laboral.

3. El personal empleado público, en el desarrollo de sus funciones, para cumplir los objetivos asignados actuará de acuerdo con los principios de imparcialidad, profesionalidad, diligencia, buena fe, confidencialidad, responsabilidad, ejemplaridad y honradez.

4. Con la finalidad de satisfacer los intereses generales, la Generalitat tiene atribuida la potestad de autoorganización que la faculta, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, para estructurar, establecer el régimen jurídico y dirigir y fijar los objetivos de la función pública valenciana.

Artículo 3 Ámbito subjetivo de aplicación.

1. La presente ley se aplica al personal funcionario, al personal laboral empleado público cuando así lo disponga expresamente, y al personal eventual en los términos y con las limitaciones previstas en el artículo 20 de la misma en lo que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica, que presta sus servicios en:

a) La Administración de la Generalitat, que comprende el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la presidencia de la Generalitat y de cada una de las consellerias.

b) Los organismos públicos de la Generalitat a que se refiere el artículo 2.3.a de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

c) Los consorcios adscritos a la Generalitat.

d) Las administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, así como los consorcios adscritos a las mismas, los organismos autónomos locales y las entidades públicas empresariales locales, con respeto a lo establecido en sus respectivos estatutos y en la normativa sectorial autonómica, en aquellos aspectos no reservados a la legislación del Estado, con las especificidades previstas en la disposición adicional décima de esta ley.

e) Las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios, en todo lo que no esté expresamente regulado por la legislación orgánica de universidades y sus disposiciones de desarrollo.

2. El personal docente no universitario y el personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias del servicio valenciano de salud se regirá por lo dispuesto en su normativa específica y, subsidiariamente, en aquellas materias no reguladas en dicha normativa, por la presente ley, a excepción de los artículos relativos a las retribuciones complementarias, la movilidad interadministrativa y la promoción profesional. No obstante lo anterior, las previsiones de la evaluación del desempeño del artículo 137 serán de aplicación a este personal.

3. El personal investigador al servicio de la Generalitat se regirá por su legislación específica y, en lo no dispuesto en ella, por la presente ley y demás legislación general aplicable según el tipo de personal.

4. La presente ley se aplicará al personal funcionario o laboral empleado público gestionado por la conselleria competente en materia de sanidad o educación, sin perjuicio de que puedan dictarse disposiciones reglamentarias específicas para adecuarla a las peculiaridades propias de dicho sector.

Se modifica el apartado 4 por el art. 84 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 4 Personal con legislación específica.

Las disposiciones de esta ley solo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica al siguiente personal:

a) Personal al servicio de las Corts Valencianes, si bien, en todo caso, esta ley tendrá para el mismo carácter supletorio.

b) Personal al servicio de las Instituciones de la Generalitat reguladas en el capítulo VI del título III del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. No obstante, y en todo caso, las disposiciones de esta ley serán de aplicación supletoria a las Instituciones a las que se refiere este apartado.

c) Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Generalitat.

d) Personal docente e investigador de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

Artículo 5 Especificaciones relativas a las previsiones para la aplicación de la presente ley y a la gestión de person y puestos.

1. Las previsiones de la presente ley y de su normativa reglamentaria de desarrollo referidas a la Administración de la Generalitat, con las salvedades previstas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 3, serán de aplicación asimismo a:

a) Las personas y puestos adscritos a los organismos autónomos de la Generalitat. Se exceptúa de esta previsión, en el caso de que las leyes de creación de estos organismos establezcan la posibilidad de disponer de personal laboral propio, tanto a este personal como a los puestos de trabajo a los que estén adscritos.

b) Las personas y puestos de naturaleza funcionarial adscritos al resto de los organismos públicos de la Generalitat a que se refiere el artículo 2.3.a de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

c) Los puestos de los consorcios adscritos a la Generalitat procedentes de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos y, en su caso, las personas que los ocupan.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.2 de la presente ley, corresponderá a la conselleria competente en materia de función pública, además de la gestión de las personas y puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, la de las personas y puestos de trabajo incluidos en el apartado anterior con la salvedad prevista en el apartado a del mismo.

3. La gestión de los puestos y del personal docente no universitario y del estatutario, corresponderá, respectivamente, a la conselleria competente en materia de educación y a la conselleria competente en materia de sanidad.

TÍTULO II

Organización de la administración de la Generalitat en materia de función pública

CAPÍTULO I · Órganos ejecutivos

Artículo 6 Órganos ejecutivos.

1. Los órganos ejecutivos competentes en materia de función pública son los siguientes:

a) El Consell.

b) La consellera o el conseller competente en materia de función pública.

c) El Consell Interdepartamental de Retribucions.

2. La jefatura superior de personal en la presidencia de la Generalitat y en cada conselleria, sin perjuicio de la máxima autoridad orgánica del president o presidenta de la Generalitat y de las conselleras o consellers, corresponderá a quienes sean titulares de las subsecretarías. En los organismos públicos de la Generalitat y consorcios adscritos a la misma incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley, tendrá atribuida la jefatura de personal el órgano que determinen sus normas o acuerdos de creación.

3. En las Instituciones de la Generalitat a que se refiere el artículo 20.3 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, serán órganos ejecutivos en materia de función pública los que se determinen en su normativa específica.

Artículo 7 El Consell.

El Consell tiene atribuidas las siguientes competencias en materia de función pública:

1. Definir la política general de personal, establecer las directrices sobre la distribución de competencias internas, retribuciones, carrera, movilidad y lengua propia, colaboración con otras administraciones públicas y aprobación de las normas y criterios generales de evaluación.

2. Aprobar los proyectos de ley y los decretos en materia de personal, función pública y sistema retributivo, y deliberar sobre las medidas que en esta materia elabore y le someta la presidencia de la Generalitat, la conselleria competente en materia de función pública u otras consellerias.

3. Aprobar la oferta de empleo público y los instrumentos de planificación estratégica de personal de la Administración de la Generalitat, y de los organismos públicos de la Generalitat a que se refiere el artículo 2.3.a de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

4. Acordar la separación del servicio del personal funcionario de la Generalitat.

5. Establecer las instrucciones y directrices a que debe sujetarse la representación de la Administración de la Generalitat en la negociación con las organizaciones sindicales y ratificar los acuerdos adoptados.

6. Acordar, en su caso, la elevación a la Comisión de Coordinación del Empleo Público, de los proyectos de ley de la Generalitat en cuestiones de personal y de función pública.

7. Previa negociación con los comités de huelga, aprobar los decretos de servicios mínimos a propuesta de la presidencia de la Generalitat o conselleria competente.

Artículo 8 La consellera o conseller competente en materia de función pública.

1. Corresponde a la consellera o conseller competente en materia de función pública:

a) Proponer al Consell la aprobación de los proyectos de ley y decretos en materia de personal, función pública y, conjuntamente con la consellera o conseller competente en materia de hacienda, del sistema retributivo; así como dictar el resto de las disposiciones y directrices que le correspondan en estas materias, de acuerdo con la normativa vigente.

b) Informar con carácter preceptivo los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales elaborados por la Presidencia de la Generalitat o las consellerias que se refieran a estructura orgánica, métodos de trabajo y personal correspondientes a la Administración de la Generalitat.

c) Otorgar los títulos de personal funcionario de la Generalitat.

d) Aprobar las relaciones de puestos de trabajo y otros instrumentos complementarios de gestión de la Administración de la Generalitat.

e) Aprobar las relaciones de puestos de trabajo del personal directivo público profesional de la Presidencia de la Generalitat, de cada una de las consellerias, así como de sus organismos autónomos y consorcios.

f) Aprobar las agrupaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat con el fin de ordenar el sistema de carrera profesional, la movilidad y la formación del personal empleado público.

g) Proponer la oferta de empleo público y los instrumentos de planificación de personal de la Administración de la Generalitat que tenga que aprobar el Consell.

h) Clasificar los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat mediante el sistema que se determine reglamentariamente.

i) Diseñar y organizar los procesos de evaluación del desempeño.

j) Promover y coordinar la elaboración de los planes y medidas en materia de igualdad en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

k) Intervenir en las negociaciones con las organizaciones sindicales, según se disponga reglamentariamente.

l) Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar la formación, así como los planes y medidas en materia de personal de la Administración de la Generalitat.

m) Establecer los programas y el contenido de las pruebas de selección de personal, convocarlas y designar sus órganos técnicos de selección, en los términos establecidos en el capítulo I del título V de esta ley. Corresponde organizarlas al órgano competente en materia de selección de personal.

n) Crear, mantener y gestionar el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat y el Registro de Personal Directivo Público Profesional.

o) Efectuar o autorizar, en su caso, los nombramientos del personal funcionario y la contratación del personal laboral, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente.

p) Resolver las jubilaciones del personal de la Administración de la Generalitat.

q) Resolver la pérdida de la condición de personal funcionario, sea de carrera o interino, excepto a consecuencia de separación del servicio. Así mismo, le corresponde extinguir los contratos del personal laboral de la Administración de la Generalitat.

r) Ejercer la supervisión, control interno y evaluación del personal de la Administración de la Generalitat.

s) Impulsar que, por el órgano competente, se desarrolle y ejecute la actividad preventiva en materia de salud laboral del personal de la Administración de la Generalitat.

t) Impulsar la investigación, estudio, información y difusión de las materias relacionadas con la administración y la gestión pública.

2. Las competencias que en la presente ley se atribuyen a la conselleria competente en materia de función pública o a su titular corresponden a la conselleria competente en materia de sanidad o educación o a sus titulares o a sus organismos o entidades dependientes, en lo que se refiera al personal funcionario o laboral cuya gestión tengan atribuida.

3. Asimismo, corresponde a la conselleria competente en materia de función pública la coordinación tanto interdepartamental como con el sector público instrumental y los restantes sectores de personal de la Generalitat: sanidad, educación y justicia.

Se modifica el apartado 2 por el art. 187 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado 1 por el art. 96.2 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 1 por el art. 91.2 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifica el apartado 1 por el art. 91 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 9 El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR).

1. Se crea el Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) como órgano colegiado adscrito a la conselleria competente en materia de función pública, encargado de coordinar las actuaciones en materia de relaciones de puestos de trabajo y de retribuciones del personal de la Administración de la Generalitat que, de conformidad con la normativa vigente, estén atribuidas conjuntamente a las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

2. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) está compuesto por:

a) La persona titular de la secretaría autonómica competente en materia de función pública o, en caso de inexistencia, la del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia, que ostentará la Presidencia.

b) La persona titular de la secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos o, en caso de inexistencia, la del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia que ostentará la Vicepresidencia.

c) La persona titular de la dirección general competente en materia de función pública.

d) La persona titular de la dirección general competente en materia de presupuestos.

e) Una vocalía designada por la presidencia de la Generalitat entre quienes sean titulares, al menos, de una dirección general.

f) Seis vocalías designadas a partes iguales por las consellerias con competencias en materia de función pública y de presupuestos y gastos, entre el personal funcionario de carrera del subgrupo profesional A1 pertenecientes a dichos departamentos.

3. La presencia de mujeres y hombres deberá ser equilibrada.

4. La vicepresidenta o el vicepresidente presidirá las reuniones en ausencia de la presidenta o presidente.

5. Al CIR le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaborar para las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos las propuestas conjuntas que, en su caso, estas han de elevar al Consell, en relación con la aplicación del complemento de actividad profesional y las eventuales mejoras retributivas que pudieran negociarse por la conselleria competente en materia de función pública con las organizaciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente.

b) Resolver aquellos asuntos atribuidos a la Comissió Executiva en los que no exista acuerdo, entre la representación de las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

c) Ejercer las restantes funciones que en materia de relaciones de puestos de trabajo y retribuciones del personal de la Administración de la Generalitat estén atribuidas conjuntamente a las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

6. Las normas de funcionamiento y el procedimiento para la tramitación de los asuntos competencia del CIR se determinarán reglamentariamente.

7. Bajo la dependencia inmediata del Consell Interdepartamental de Retribucions existirá una Comissió Executiva (CECIR) compuesta de forma paritaria y de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres por representantes de las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

Reglamentariamente se determinará su concreta composición, la posibilidad de que a sus reuniones asistan representantes de la presidencia de la Generalitat y consellerias afectadas, con voz pero sin voto, sus funciones, normas de funcionamiento y el procedimiento para la tramitación de los asuntos de su competencia.

CAPÍTULO II · Otros órganos

Artículo 10 La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat.

1. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat se constituye como un órgano técnico de coordinación e información, adscrita a la conselleria competente en materia de función pública, a través del cual se instrumenta la interlocución entre la conselleria competente en materia de función pública, los órganos gestores en materia de personal de los ámbitos sectoriales correspondientes a sanidad, educación y justicia, y el sector público instrumental de la Generalitat.

2. Sus funciones consistirán en la coordinación de la ordenación, gestión y negociación colectiva del personal del conjunto de la Generalitat, pudiendo proponer criterios que garanticen la movilidad prevista en el artículo 130 de la presente ley.

3. La Comissió Intersectorial estará compuesta por las siguientes personas:

a) La titular de la conselleria competente en materia de función pública, que ostentará la Presidencia.

b) La titular de la secretaría autonómica competente en materia de función pública, o, en caso de inexistencia, la del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia, que sustituirá a quien ostente la Presidencia en casos de ausencia, vacancia o enfermedad.

c) La titular de la secretaría autonómica competente en materia de presupuestos o, en caso de inexistencia, la del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia.

d) La titular de la dirección general competente en materia de función pública.

e) La titular de la dirección general competente en materia de presupuestos.

f) La titular de la dirección general competente para la gestión del personal docente.

g) La titular de la dirección general competente para la gestión del personal al servicio del sistema público valenciano de salud.

h) La titular de la dirección general competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.

i) La titular de la dirección general competente en materia del sector público.

j) Las titulares de cualesquiera otros órganos de la Generalitat cuando así se determine reglamentariamente.

k) Un miembro designado por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa general de Negociación I.

4. El Consell dictará las normas de organización y funcionamiento de esta Comissió, entre las que se incluirá la determinación de las reglas que deben regir la elección de vocales electivos con la finalidad de garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de la comisión.

Artículo 11 L'Escola Valenciana d'Administració Pública.

(Suprimido)

Se suprime por el art. 96.3 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Téngase en cuenta que este artículo ha sido suprimido por el Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se suprime por el art. 91.3 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 por el anexo.1 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Se modifican los apartados 1 y 3.c) por el art. 92 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 12 El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.

1. El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana es el órgano de consulta que tiene encomendados el análisis, estudio y asesoramiento en materia de empleo público en relación con el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley.

2. En particular, corresponde al Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana:

a) Emitir informe de los anteproyectos de ley y los reglamentos en materia de empleo público en relación con el personal de las administraciones de la Comunitat Valenciana, cuando le sean sometidos a consulta por estas.

b) Debatir las medidas necesarias de coordinación de la política de empleo público en la Comunitat Valenciana, así como las destinadas a garantizar la efectividad de los principios constitucionales en el acceso al empleo público, cuando le sean sometidas a su consideración.

c) Examinar y estudiar los anteproyectos de leyes y las disposiciones reglamentarias estatales relevantes en materia de empleo público en cuanto a su repercusión sobre el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley, así como proponer la adopción de las medidas concretas de coordinación que considere adecuadas en relación con las mismas, cuando sean sometidos a su consideración.

d) Proponer a la conselleria que ostente la competencia en materia de función pública, la valoración de la remisión a la Comisión de Coordinación del Empleo Público, para su estudio y análisis, de los anteproyectos de leyes y disposiciones generales en materia de personal que se considere conveniente, así como emitir informe de los anteproyectos de leyes y disposiciones estatales y medidas de coordinación que se propongan por dicha comisión.

3. Los informes y propuestas del Consell Assessor no tendrán carácter vinculante. No obstante, quienes se aparten del criterio contenido en los mismos, deberán motivar esta decisión.

Artículo 13 Composición del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.

1. Integran el Consejo Asesor de la Función Pública Valenciana el o la presidenta, los vocales natos y 9 vocales electivos.

2. La Presidencia del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana corresponde al conseller o la consellera competente en materia de función pública.

3. Serán vocales natos, las o los titulares de los siguientes órganos, quienes podrán delegar su representación:

a) Secretaría autonómica competente en materia de función pública.

b) Secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos.

c) Abogacía General de la Generalitat.

d) Dirección general competente en materia de función pública, a la que le corresponderá la Secretaría del Consell Assessor.

e) Dirección general competente en materia de presupuestos y gastos.

f) Dirección general competente en materia de administración local.

g) Dirección general competente en materia de universidades.

h) Dirección general competente en materia de personal de instituciones sanitarias.

i) Dirección general competente en materia de personal docente.

j) Dirección General competente en materia de personal al servicio de la administración de Justicia.

4. Asimismo, serán vocales natos del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana, las siguientes personas:

a) Una, en representación de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

b) Dos, en representación de las universidades públicas valencianas.

c) Una por cada organización sindical con representación en la Mesa General de Negociación I.

5. Los 9 vocales electivos del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana serán designados por el conseller o consellera competente en materia de función pública entre personas de reconocido prestigio académico o profesional en las materias y disciplinas relacionadas con el empleo público o en representación de instituciones que tengan entre sus finalidades el estudio y planificación de las administraciones públicas y su organización.

6. La designación de los vocales referidos en los apartados 4 y 5 anteriores se realizará de tal modo que se garantice la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el conjunto total de la composición de la comisión.

Artículo 14 Órganos competentes de las administraciones de las entidades locales, las Universidades Públicas y de Instituciones de la Generalitat.

Las competencias que la presente ley atribuye a los órganos de la Administración de la Generalitat, deberán entenderse referidas a los correspondientes órganos de las Instituciones Estatutarias de la Generalitat a las que se refiere el artículo 20.3 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, administraciones de las entidades locales y universidades públicas situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana, que tengan atribuidas las mencionadas competencias en materia de personal, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 15 Cooperación y coordinación con las administraciones de las entidades locales en materia de función públ

1. La Administración de la Generalitat cooperará y se coordinará con las entidades locales que así lo soliciten para la adecuada ordenación de sus recursos humanos.

2. A tal efecto, la Administración de la Generalitat instará la participación de las entidades locales en el procedimiento de elaboración de normas y planes autonómicos sobre empleo público que les puedan afectar.

Sin perjuicio de lo previsto en cada caso, las administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana serán asistidas técnicamente por la Administración de la Generalitat para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta ley.

TÍTULO III

Personal al servicio de las administraciones públicas

CAPÍTULO I · Concepto y clases de personal empleado público

Artículo 16 Concepto y clases de personal empleado público.

1. Es personal empleado público quien desempeña profesionalmente funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las entidades incluidas en el artículo 3.1 de la presente ley, con las características y especificidades normativas que se señalan en los artículos 3 y 4.

2. El personal empleado público se clasifica en:

a) Personal funcionario de carrera.

b) Personal funcionario interino.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.

Artículo 17 Personal funcionario de carrera.

1. Es personal funcionario de carrera quien, en virtud de nombramiento legal, se incorpora a la correspondiente administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública mediante una relación jurídica regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

2. El personal funcionario se integrará en la función pública de la correspondiente administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública mediante la superación del correspondiente procedimiento selectivo o por vía de transferencia. El personal funcionario que obtenga un puesto de trabajo mediante los procedimientos de provisión previstos en esta ley se regirá por las normas contenidas en la misma.

3. El personal funcionario de carrera desempeñará las funciones que se atribuyen a los puestos clasificados con dicha naturaleza según el título IV de la presente ley y, en todo caso, y con carácter exclusivo, aquellas cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

Artículo 18 Personal funcionario interino.

1. Es personal funcionario interino quien, en virtud de nombramiento legal y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, presta servicios en una administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública mediante una relación profesional de carácter temporal, regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de funciones atribuidas al personal funcionario de carrera.

2. Las circunstancias que pueden dar lugar a su nombramiento, son las siguientes:

a) La existencia de puestos de trabajo vacantes, cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 9.

b) La sustitución transitoria de la persona titular de un puesto de trabajo, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, salvo lo previsto en el siguiente párrafo.

El plazo máximo, dentro del límite de tres años, deberá hacerse constar expresamente en el nombramiento y responderá a necesidades no permanentes de la correspondiente administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública. Finalizado el plazo inicial, el nombramiento podrá ser prorrogado anualmente siempre que el programa esté vigente en ese momento, con dotación presupuestaria para ello y se acredite de forma expresa la necesidad de la prórroga. En ningún caso la suma del plazo máximo que se hubiera hecho constar en el nombramiento y el de sus prórrogas podrá exceder de cuatro años.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

3. Los nombramientos de personal funcionario interino se efectuarán mediante el procedimiento establecido en la normativa reglamentaria de desarrollo.

4. Los nombramientos de personal funcionario interino se efectuarán en puestos de trabajo correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo correspondiente, con las excepciones que reglamentariamente se determinen con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio público.

A los efectos de lo dispuesto en esta ley, en la Administración de la Generalitat, se entenderá por puestos correspondientes a la categoría de entrada aquellos que tengan asignado el menor nivel de complemento de destino del puesto de trabajo dentro del intervalo de niveles en que estén clasificados los puestos del cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo de que se trate.

5. Cuando las circunstancias de la prestación del servicio así lo requieran, motivándolo previa y expresamente, la correspondiente administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública podrá establecer que la relación interina sea a tiempo parcial.

6. La selección, que será objeto de regulación reglamentaria y tendrá por finalidad la cobertura inmediata del puesto, deberá realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, a través de la constitución de bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público en las que solo podrán inscribirse quienes hayan aprobado al menos alguna de las pruebas del proceso selectivo, y cuya gestión corresponderá a la Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública. No obstante, podrán preverse como otras vías de acceso de personal interino, convocatorias específicas que garanticen los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad, siempre que se exija superar alguna prueba de conocimiento.

En todo caso, los órganos de selección de las bolsas de personal interino se regularán por lo dispuesto en el artículo 67, sin perjuicio de que las organizaciones sindicales representativas en el ámbito correspondiente deban recibir puntual información sobre la gestión de las bolsas y participar en la negociación de los criterios objetivos por los que han de regirse.

7. El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos legales y reglamentarios para ejercer las funciones propias del puesto de trabajo, así como poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para su desempeño. Su nombramiento en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera, sin perjuicio de que los servicios prestados en tal condición puedan ser tenidos en cuenta en los concursos-oposiciones.

8. En todo caso, se formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 69 de la presente ley, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

9. En el supuesto previsto en el apartado 2.a, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa vigente.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del personal funcionario interino y sea resuelta en los plazos establecidos en el artículo 55 de la Ley. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

10. En los términos previstos en la presente ley, al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal funcionario de carrera.

Se modifica el apartado 4 por el art. 85 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica por el anexo.2 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Artículo 19 Personal laboral.

1. Es personal laboral quien, superado el correspondiente proceso selectivo, en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, está vinculado a cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas.

2. El personal laboral, en función de la duración del contrato, podrá tener la condición de fijo, por tiempo indefinido o temporal.

3. La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en la presente ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, libre concurrencia y transparencia.

Podrán negociarse, en el marco de los convenios colectivos, las formas de colaboración que fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

La selección del personal laboral temporal será objeto de regulación reglamentaria y se efectuará preferentemente mediante la constitución de bolsas de empleo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público, en las que solo podrán inscribirse quienes hayan aprobado al menos alguna de las pruebas del proceso selectivo, y cuya gestión corresponderá a la Dirección General que ostente las competencias en materia de función pública.

No obstante, podrán preverse como otras vías de acceso de personal laboral temporal, convocatorias específicas que garanticen los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad, siempre que se exija superar alguna prueba de conocimiento.

En todo caso, los órganos de selección de las bolsas de personal laboral temporal se regularán por lo dispuesto en el artículo 67, sin perjuicio de que las organizaciones sindicales representativas en el ámbito correspondiente deban recibir puntual información sobre la gestión de las bolsas y participar en la negociación de los criterios objetivos por los que han de regirse.

4. Los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente, salvo que se decida su amortización.

5. El personal laboral no podrá ocupar puestos de trabajo clasificados para personal funcionario, excepto en los supuestos que se relacionan a continuación, siempre que dichos puestos no impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las administraciones públicas:

a) Cuando, de conformidad con la normativa vigente, obtenga resolución favorable del órgano competente para el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

b) En los supuestos de traslado por violencia de género, en los términos previstos en el artículo 125.

c) Cuando deba adscribirse a una plaza de personal funcionario, atendiendo a las funciones realizadas, a quien en sentencia judicial se le hubiera reconocido la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo de plantilla.

6. El quebrantamiento de esta prohibición dará lugar a la nulidad del acto correspondiente, con la consiguiente responsabilidad de la persona causante del mismo. Asimismo, incurrirá en responsabilidad quien con su actuación dé lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido.

7. Al personal que adquiera la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo en cumplimiento de sentencia judicial le resultarán de aplicación las previsiones contenidas en la disposición adicional segunda de esta ley.

Se modifica por el anexo.3 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Artículo 20 Personal eventual.

1. Es personal eventual aquel que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo lleva a cabo funciones expresamente definidas como de confianza o asesoramiento especial y es retribuido a cargo de los créditos presupuestarios consignado para esta finalidad.

2. A los efectos previstos en este artículo, se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial aquellas en las que concurran las siguientes circunstancias:

a) Asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado.

b) Especial dedicación y disponibilidad horaria.

3. El personal eventual en ningún caso puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico ni ninguna de las funciones que corresponden al personal funcionario o al personal laboral.

4. El nombramiento y cese de este personal será libre. En todo caso el personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que presta su función asesora o de confianza.

5. En la administración de la Generalitat podrán disponer de este tipo de personal los gabinetes de la Presidencia de la Generalitat, Vicepresidencia del Consell y personas titulares de las consellerias. Corresponde nombrarlo y cesarlo al titular del órgano del que dependa. El número máximo de personal eventual, así como sus retribuciones, lo determinará el Consell y lo publicará en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

En atención a la especial confianza, dedicación y disponibilidad horaria de determinados puestos de personal conductor al servicio directo del presidente o presidenta y de las personas integrantes del Consell, se podrá disponer de personal eventual para ejercer las funciones de conductor.

6. En las Instituciones Estatutarias a que se refiere el artículo 20.3 del Estatut d'Autonomia la competencia para el nombramiento y cese del personal eventual, en su caso, se regulará de conformidad con lo que disponga la normativa de dichas Instituciones.

7. Los entes que integran el sector público instrumental de la Generalitat no podrán nombrar personal eventual.

8. En esta materia las entidades locales se regirán por su propia normativa.

9. En las universidades públicas valencianas el personal eventual será nombrado y cesado por la rectora o el rector.

10. La prestación de servicios como personal eventual no constituirá mérito alguno para el acceso al empleo público ni para la promoción interna.

11. Al personal eventual le será aplicable, en cuanto sea adecuado a su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera.

Se modifican los apartados 1 y 5 por el art. 93 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

CAPÍTULO II · Dirección Pública Profesional

Artículo 21 Concepto de personal directivo público profesional.

1. En el ámbito de la presidencia de la Generalitat, las consellerias y sus organismos autónomos y consorcios, es personal directivo público profesional quien desarrolla funciones directivas profesionales de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

2. Se regirán por su normativa específica, siéndoles de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en este capítulo, el personal y los puestos de carácter directivo de:

a) Los centros e instituciones sanitarias del servicio valenciano de salud.

b) Los centros docentes no universitarios y los servicios educativos de la Comunitat Valenciana.

c) El sector público instrumental de la Generalitat integrado por los entes del artículo 2.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, excepto sus organismos autónomos y consorcios.

d) Las Instituciones de la Generalitat, mencionadas en el artículo 20.3 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

e) Las entidades locales de la Comunitat Valenciana.

f) Las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

3. No formarán parte de la dirección pública profesional los puestos de nivel directivo que tengan la consideración de alto cargo. A estos efectos, se entenderá por alto cargo, quien haya sido nombrado como tal por decreto del Consell.

4. El régimen jurídico específico del personal directivo público profesional, su nombramiento y el de los puestos de trabajo será establecido por decreto del Consell en desarrollo de lo dispuesto en el presente capítulo. Este decreto regulará asimismo la organización, contenido y funcionamiento del Registro de Personal directivo público profesional previsto en el artículo 24.

Artículo 22 Puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional.

1. Los puestos de trabajo que conforman la dirección pública profesional se sitúan bajo los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan en el correspondiente instrumento de ordenación de personal. Se considerarán funciones directivas públicas profesionales de carácter ejecutivo susceptibles de ser desempeñadas por personal directivo público profesional, las siguientes:

a) Las referidas al establecimiento y evaluación de objetivos.

b) La participación en la formulación y ejecución de programas y de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.

c) La planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.

d) La dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.

e) La asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.

2. No podrán existir puestos de la dirección pública profesional dependientes o situados bajo otros puestos de dicha naturaleza.

Artículo 23 Requisitos de los puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional.

1. El desempeño de los puestos que integran la Dirección Pública Profesional requiere encontrarse en posesión de titulación universitaria de grado o titulación equivalente, así como la acreditación de la experiencia y conocimientos necesarios.

2. Los puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional de las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley podrán ser provistos bien por su propio personal funcionario de carrera o laboral fijo, bien por personal ajeno a las mismas, debiendo definirse tal circunstancia en los respectivos instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

3. En la Administración de la Generalitat únicamente podrán acceder a puestos de la Dirección Pública Profesional reservados a personal funcionario de carrera, quienes pertenezcan a cuerpos o escalas del grupo A, subgrupo A1, y tengan reconocido, al menos, un grado personal 24 y el grado de desarrollo profesional II.

Cuando se trate de personal funcionario de carrera no perteneciente a la Administración de la Generalitat, deberán pertenecer a cuerpos o escalas del grupo A, subgrupo A1, y tener reconocido, al menos, el 24 como grado personal o equivalente y una antigüedad de 10 años en dicho grupo o subgrupo.

Se modifica el apartado 3 por el art. 86 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 24 Instrumento de ordenación de la Dirección Pública Profesional.

1. Los puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional deberán estar expresamente establecidos en la norma organizativa de la presidencia de la Generalitat, conselleria u organismo a la que estén adscritos y se incluirán en una relación de puestos de trabajo específica, diferenciada de la relación que incluya la totalidad de puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual, y que de acuerdo con lo previsto en la legislación básica de empleo público, no será materia obligatoria de negociación colectiva.

2. A tal efecto, en la citada relación de puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional se dejará constancia expresa, al menos, de los siguientes datos:

a) Denominación del puesto de trabajo.

b) Adscripción orgánica.

c) Los requisitos generales para la provisión del puesto.

d) Los requisitos específicos del puesto, relacionados con las competencias profesionales requeridas para el desempeño del mismo.

e) Las retribuciones asignadas al puesto.

f) Funciones.

3. La relación de puestos de trabajo tendrá carácter público y será publicada en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana».

4. En la conselleria competente en materia de función pública existirá un Registro de Personal directivo público profesional en el que figurará inscrito todo el personal que ejerza o haya ejercido este tipo de puestos o funciones, con su currículum y demás datos de interés profesional. Dicho Registro será gestionado por la citada conselleria.

Se modifica el apartado 4 por el art. 94 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 25 Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.

1. El procedimiento de nombramiento del personal directivo público profesional atenderá a los principios de publicidad, mérito y capacidad, así como al de transparencia y a criterios de idoneidad de las personas aspirantes a los puestos a cubrir.

2. Los puestos de trabajo reservados al procedimiento de nombramiento de personal directivo público profesional serán objeto de convocatoria pública, especificándose en la misma las características y competencias profesionales exigidas para su provisión, conforme a lo establecido en la relación de puestos de trabajo prevista en el artículo 24 de esta ley, así como los criterios de idoneidad en función de los cuales se realizará la selección de la persona adecuada.

El nombramiento corresponderá a la persona que 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. La misma resolverá, bien su adjudicación a la persona que considere que cumple mejor los criterios de idoneidad para el puesto, bien que se declare desierto, aun existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considerara que ninguno cumple los criterios de idoneidad para su desempeño.

En todo caso deberá ser motivado, justificando que la persona nombrada reúne los requisitos de idoneidad específicos contemplados en la convocatoria y que es la candidata adecuada para el puesto por sus conocimientos y experiencia.

3. Se procederá a la publicación de la convocatoria y de la resolución de la misma, en su caso con el nombramiento, en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» y, asimismo, en su caso, a través de cualquier medio que garantice la publicidad y la concurrencia de diferentes aspirantes.

Las convocatorias de provisión de puestos que integran la Dirección Pública Profesional se difundirán, asimismo, en la sede electrónica de la Generalitat.

Artículo 26 Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.

1. Quienes sean titulares de los puestos que integran la Dirección Pública Profesional estarán sujetos a evaluación periódica con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con las metas y objetivos que les hayan sido fijados, que podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento.

2. En el sistema para la evaluación de sus resultados, que se determinará, asimismo, reglamentariamente, se tendrán en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios:

a) Establecimiento y evaluación de objetivos.

b) Diseño, planificación y gestión de proyectos.

c) Dirección y gestión de personas.

d) Gestión de recursos materiales, financieros o tecnológicos.

3. En el acuerdo de nombramiento se podrá establecer un sistema de incentivos por los resultados obtenidos en la gestión, mediante la incorporación de un sistema de retribuciones variables.

4. Asimismo, anejo al acuerdo de nombramiento, se concretará un acuerdo- programa en el que se fijarán los objetivos, los recursos y las facultades que se asignan o reconocen al personal directivo público profesional.

5. Tanto el acuerdo de nombramiento, como el acuerdo-programa deberán ser objeto de difusión a través de cualquier medio que garantice su publicidad.

Artículo 27 Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

1. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional será fijada por el Consell, no teniendo la consideración de materia obligatoria objeto de negociación colectiva.

2. Las retribuciones del personal que desempeñe puestos que integran la Dirección Pública Profesional tendrán una parte fija, en los mismos términos y condiciones que las previstas para el personal funcionario de carrera, y una parte variable de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior que estará vinculada a la consecución de los objetivos fijados. En el supuesto de existir retribuciones variables no será posible la percepción del complemento de actividad profesional establecido en el artículo 87.2.c.

3. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos que integran la Dirección Pública Profesional formalizará su relación de servicios mediante el correspondiente nombramiento y se mantendrá en situación de servicio activo.

4. En la administración de la Generalitat el régimen de incompatibilidades del personal directivo público profesional será el establecido para los altos cargos de la administración de la Generalitat, sin que ello suponga su consideración como alto cargo.

5. El cese en los puestos que integran la dirección pública profesional tendrá carácter discrecional, y no dará derecho a indemnización alguna, si bien podrá producirse, asimismo, por renuncia del propio personal. Al personal funcionario cesado se le reconocerán análogas garantías a las previstas en esta ley para el personal funcionario que cesa en puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación.

6. Sin perjuicio de la aplicación de los principios contenidos en este capítulo que sean susceptibles de ello, el régimen jurídico específico del personal directivo que no tenga la condición de funcionario de carrera será establecido por Decreto del Consell.

TÍTULO IV

Estructura y ordenación del empleo público

CAPÍTULO I · Estructuración del empleo público

Artículo 28 Cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat.

1. El personal funcionario de la Administración de la Generalitat se agrupa en cuerpos por razón del carácter homogéneo de las funciones a desempeñar en los puestos de trabajo a los que pueden acceder, y de las competencias, las capacidades y los conocimientos comunes acreditados a través de los procedimientos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario.

2. Dentro de los cuerpos, por razón de la especialización de las funciones de los puestos de trabajo, podrán existir escalas.

Artículo 29 Creación, modificación y supresión de cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales de Administración de la Generalitat.

Los cuerpos y escalas del personal funcionario, así como las agrupaciones profesionales funcionariales, de la Administración de la Generalitat, se crean, modifican y suprimen por ley de las Corts Valencianes, que determinará los siguientes extremos:

a) Denominación.

b) Escalas incluidas, si procede.

c) Grupo o subgrupo de clasificación profesional.

d) Titulación o titulaciones exigidas para el acceso al cuerpo o escala.

e) En su caso, otros requisitos de acceso.

Artículo 30 Agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat.

1. La agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, se integrará por personal funcionarial que desempeñará puestos de trabajo que tendrán atribuidas, con carácter general, funciones de:

a) Informar sobre la ubicación de locales controlando el acceso y abriendo y cerrando los mismos.

b) Custodiar, controlar y realizar el mantenimiento básico de material y mobiliario.

c) Transportar material y objetos no pesados.

d) Utilizar máquinas reproductoras y fotocopiadoras.

e) Clasificar y repartir la correspondencia.

f) Trasladar documentos y entregar notificaciones.

g) Realizar tareas de limpieza y ordenación de enseres en las instalaciones del centro.

h) Realizar tareas de vigilancia y control en las instalaciones y bienes muebles del centro.

i) Realizar actividades de apoyo, como la manipulación básica, y otras de colaboración y ejecución relacionadas con su puesto de trabajo.

2. Los puestos de trabajo de la agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat, de acuerdo con las funciones asignadas a los mismos, se agruparán conforme a lo previsto en el artículo 40 de la presente ley.

3. El personal funcionarial que pertenezca a la agrupación profesional funcionarial podrá promocionar a cuerpos o escalas del subgrupo profesional C2, de acuerdo con lo establecido en el artículo 135 de esta ley.

Artículo 31 Grupos de clasificación profesional.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

1. Grupo A, dividido en los subgrupos A1 y A2.

a) Para el acceso a los cuerpos o escalas del subgrupo A1, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado o bien licenciatura, ingeniería superior o arquitectura.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del subgrupo A2, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado o bien diplomatura, ingeniería técnica o arquitectura técnica.

En los casos en que para acceder a un cuerpo o escala funcionarial se exija otro título universitario, sustitutivo del grado o complementario o adicional a este, se estará a lo dispuesto en la presente ley o en lo que se establezca en la ley mediante la que se cree el respectivo cuerpo o escala.

En el acceso a los cuerpos o escalas cuyas funciones requieran el desempeño de profesiones reguladas, se exigirá estar en posesión de la correspondiente titulación que habilite para el ejercicio de la profesión.

Para la clasificación de los cuerpos o escalas en cada subgrupo profesional se atenderá al nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y a las características de las pruebas de acceso.

b) Los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por el subgrupo A1, con carácter general tendrán funciones de planificación, asesoramiento, gestión, inspección, ejecución, control, evaluación, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

Los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por el subgrupo A2, con carácter general tendrán funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de inspección, evaluación y gestión administrativa no específicas de personal técnico superior.

c) Estas funciones, en el caso de los puestos de trabajo reservados para cuerpos especiales, tanto del subgrupo A1 como A2, se podrán concretar en relación con las competencias referidas a un ámbito material o profesional específico.

2. Grupo B.

Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de técnico o técnica superior de formación profesional que corresponda.

Los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por el grupo B tendrán atribuidas las funciones técnicas para cuyo desempeño se requiera una titulación de técnico superior.

3. Grupo C, dividido en los subgrupos profesionales C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

a) C1: Título de bachiller o técnico o técnica de formación profesional.

Los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por el subgrupo C1, tendrán atribuidas con carácter general funciones de colaboración, preparatorias o derivadas de las propias del cuerpo superior y del cuerpo de gestión, la propuesta de resolución de procedimientos normalizados que no correspondan a los puestos de trabajo reservados a los cuerpos superiores, la comprobación, gestión, actualización y tramitación de documentación y la preparación de aquella que, en función de su complejidad, no sea propia del cuerpo superior o del cuerpo de gestión, inspección de actividades, la elaboración y administración de datos, el inventariado de bienes y materiales, y tareas ofimáticas, manuales, de información y despacho y atención al público.

Estas funciones, en el caso de los puestos de trabajo reservados para cuerpos especiales, se concretarán en aquellas de carácter técnico que correspondan al área de conocimientos específicos de las titulaciones requeridas.

b) C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por el subgrupo C2 tendrán atribuidas principalmente funciones de carácter complementario o instrumental en las áreas de actividad administrativa, así como tareas ofimáticas y de despacho de correspondencia, transcripción y tramitación de documentos, archivo, clasificación y registro, ficheros, atención al público, manejo de máquinas reproductoras, traslado de documentos, control de acceso, cerrar y abrir edificios o similares.

Las resoluciones de creación de los puestos de trabajo que se clasifiquen para su provisión por alguno de los cuerpos especiales auxiliares, determinarán sus funciones, las cuales deberán ser tenidas en cuenta en las pruebas de acceso.

Artículo 32 Cuerpos generales y cuerpos especiales de la Administración de la Generalitat.

Los cuerpos de la Administración de la Generalitat se agrupan en cuerpos generales y cuerpos especiales:

a) Son cuerpos generales los que habilitan para desempeñar puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones comunes en el ejercicio de la actividad administrativa, incluidas las de gestión, inspección, asesoramiento, control, ejecución y otras similares, relacionadas con aquella.

b) Son cuerpos especiales los que habilitan para desempeñar puestos de trabajo que tengan atribuidas funciones que, aun cuando puedan estar incluidas en el número anterior, tengan relación con las competencias referidas a un ámbito material o profesional específico.

Artículo 33 Cuerpos, escalas y agrupación profesional funcionarial que se crean mediante la presente ley.

Se crean los cuerpos, así como en su caso, sus correspondientes escalas y la agrupación profesional funcionarial, en los que se ordena el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat que se relacionan en el anexo I de la presente ley.

Asimismo, se crean los cuerpos y sus correspondientes escalas, en los que se ordena el personal funcionario de carrera gestionado por la conselleria con competencias en materia de sanidad y sus organismos o entidades dependientes que se contienen en el anexo IV.

Artículo 34 Régimen jurídico aplicable al personal procedente de otras administraciones públicas o universidades públicas mediante procesos de provisión reglamentaria de puestos de trabajo.

El personal funcionario que pase a ocupar puestos de trabajo mediante convocatorias de provisión de puestos y proceda de una administración pública o universidad pública distinta, no se integrará en los cuerpos, escalas, o agrupación profesional funcionarial propios de aquella a la que acceda, pero tendrá los mismos derechos y deberes que el personal propio de la misma, rigiéndose por las normas relativas a promoción profesional, situaciones administrativas y régimen retributivo de esta.

Artículo 35 Clasificación del personal laboral.

1. El personal laboral al servicio de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, se clasificará de conformidad con su normativa específica, el convenio colectivo de aplicación y la normativa laboral.

2. Las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley orientarán la negociación de los convenios colectivos de su personal laboral hacia el objetivo de conseguir que se apruebe para el mismo, una clasificación profesional equiparable a la prevista en esta ley para el personal funcionario, a fin de garantizar un tratamiento homogéneo de todo el personal empleado público.

Artículo 36 Estructura del empleo público de las entidades locales.

La estructura del empleo público y la clasificación del personal de las administraciones de las entidades locales se regirá por lo establecido en la legislación de régimen local aplicable, con respeto a la normativa estatal básica en materia de función pública. En lo no regulado se estará a lo establecido en esta ley.

CAPÍTULO II · Ordenación de los puestos de trabajo

Sección 1.ª De los puestos de trabajo

Artículo 37 Puesto de trabajo.

1. El puesto de trabajo, unidad básica de la estructura administrativa del empleo público, es el conjunto de funciones, tareas u otras responsabilidades encomendadas por las entidades incluidas en el artículo 3.1 la presente ley a cada empleada o empleado y para cuyo adecuado desempeño es exigible un determinado perfil de competencias profesionales, entendiendo por estas la expresión de los conocimientos, experiencias, destrezas y capacidades necesarias para ello, con el fin de contribuir a la obtención de resultados de la organización.

2. El perfil de competencias requerido para cada puesto, será tenido en cuenta para los procesos de selección, formación, movilidad y carrera profesional.

Artículo 38 Análisis de puestos de trabajo.

1. El análisis de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación en el empleo público podrá ser utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos para la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

2. La información contenida en los análisis de puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.

3. La información resultante de los análisis de puestos de trabajo obrará en poder del órgano competente de empleo público de cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, y deberá estar a disposición de las organizaciones sindicales representativas en cada ámbito y de su personal empleado público.

4. Las entidades incluidas en el artículo 3.1 de la presente ley que apliquen dicho instrumento de gestión, podrán colaborar en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones, con el fin de unificar criterios, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas. Dicha información tendrá, en cualquier circunstancia, el carácter de información agregada, disociada de datos personales.

Artículo 39 Derecho al desempeño de un puesto de trabajo.

1. El personal empleado público tiene derecho al desempeño de un puesto de trabajo.

2. Excepcionalmente, las entidades incluidas en el artículo 3.1 de la presente ley podrán asignar temporalmente a su personal, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe siempre que resulten adecuadas a su clasificación o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma en las retribuciones. Si la asignación provisional de funciones y tareas implica que estas son propias de un puesto con mayores retribuciones complementarias, conllevará el consiguiente incremento retributivo por el periodo en el que se desempeñen, según se determine en el correspondiente desarrollo normativo.

3. Reglamentariamente, se determinará el procedimiento basado en criterios objetivos y la duración máxima de dicha asignación, que en ningún caso podrá superar el año de duración.

Artículo 40 Agrupación de puestos de trabajo (APT).

1. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño, con el objeto de racionalizar la gestión de recursos humanos. Las agrupaciones de puestos son instrumentos para la ordenación de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, así como para la formación y, en su caso, la carrera profesional entendida como sistema de promoción profesional.

2. En el ámbito de la Administración de la Generalitat las agrupaciones de puestos de trabajo, se elaborarán atendiendo a los puestos de trabajo que realizan tareas similares para cuyo desempeño se requiere un perfil de competencias profesionales determinado.

3. A los efectos de la provisión de los puestos de trabajo y sin perjuicio de lo establecido en la presente ley en la regulación de cada forma de provisión, se entenderá cumplido el requisito para poder participar en los procesos de provisión de puestos adscritos a una agrupación de puestos de un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, cuando el personal funcionario de carrera pertenezca al mismo cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial en que estén clasificados los puestos convocados y acredite la superación de los cursos específicos de formación que a tal fin sean organizados por el órgano competente en materia de formación.

Asimismo, se entenderá cumplido el requisito para poder participar en los procesos de provisión de puestos adscritos a un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial desde un puesto adscrito a una agrupación de puestos de trabajo perteneciente al mismo cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial en que estén clasificados los puestos convocados, cuando el personal funcionario de carrera acredite la superación de los cursos específicos de formación que a tal fin sean organizados por el órgano competente. No será necesaria la superación de los cursos específicos cuando el personal haya acreditado estos conocimientos en las correspondientes pruebas de acceso.

4. Los organismos públicos de la Generalitat y los consorcios adscritos a ella, para los puestos de naturaleza laboral adscritos a los mismos, las entidades locales y las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana, podrán determinar sus propias agrupaciones de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

Se modifica el apartado 3 por el art. 96.4 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 3 por el art. 91.4 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifica el apartado 3 por el anexo.4 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Artículo 41 Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo.

1. La creación, modificación o supresión de los puestos de trabajo se reflejará en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat será efectuada por quien sea titular de la conselleria competente en materia de función pública.

2. Las modificaciones de la estructura orgánica comportarán la modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo o instrumentos que las sustituyan.

3. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo. No podrá clasificarse ningún puesto de trabajo, ni incrementarse sus retribuciones, sin que exista crédito adecuado y suficiente para ello.

4. En la Administración de la Generalitat, la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, será objeto de publicidad a efectos meramente informativos, en la página web de la Generalitat.

Cuando para atender las necesidades de prestación del servicio público sea necesaria la provisión de los puestos de trabajo, esta publicidad permitirá que los mismos puedan proveerse a través de las formas temporales de provisión de puestos de trabajo establecidas en esta ley, sin que puedan adjudicarse con destino definitivo hasta que se publique, en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», su modificación o creación.

5. Si como consecuencia de la aprobación de los reglamentos orgánicos y funcionales se llevaran a cabo modificaciones de los puestos de trabajo que solo afecten a la denominación de las consellerias o de los órganos a los que estén adscritos y no a su contenido funcional, podrá convocarse la provisión definitiva de los mismos de acuerdo con su nueva clasificación, sin que sea necesaria la publicación, en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» de la nueva relación de puestos de trabajo resultante de dicha modificación.

Si las modificaciones a que se refiere el párrafo anterior tuvieran lugar durante el procedimiento de provisión definitiva del puesto, el destino se adjudicará conforme a la nueva clasificación.

Artículo 42 La clasificación de puestos de trabajo.

1. La clasificación de puestos de trabajo es el procedimiento a través del cual y previo análisis de cada puesto, se determina su posición organizativa, su contenido funcional y los requisitos para su desempeño, además, en su caso, de otras características, aprobándose mediante resolución.

Los criterios de clasificación, que estarán determinados reglamentariamente, garantizarán la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta de mujeres y hombres.

2. La resolución de clasificación de los puestos de trabajo contendrá, como mínimo, los siguientes elementos:

a) Número.

b) Denominación.

c) Naturaleza jurídica.

d) Clasificación profesional en uno o varios grupos o subgrupos, o en una agrupación profesional funcionarial para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.

e) Retribuciones asignadas al mismo.

f) Forma de provisión.

g) Adscripción orgánica.

h) Localidad o movilidad geográfica, en su caso.

i) Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales que tengan carácter permanente en los términos previstos en la normativa de desarrollo de la presente ley y la categoría profesional para los puestos laborales, así como la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano cuando, de forma motivada, el adecuado desempeño del puesto de trabajo así lo exija.

En el caso de que para el acceso a un cuerpo o escala funcionarial se pueda acceder desde diversas titulaciones, con carácter excepcional se podrá exigir, además de la pertenencia al cuerpo o escala, la posesión de una titulación o titulaciones concretas de entre las previstas como requisito de acceso al mismo, atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo.

Los supuestos en que esté justificada esta excepcionalidad serán los establecidos reglamentariamente.

j) Funciones y tareas, en su caso.

k) Méritos, en su caso.

l) En su caso, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo.

m) Porcentaje de jornada, en su caso.

n) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

3. Con carácter general los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, en razón de sus funciones, se adscribirán a un cuerpo o escala, agrupación profesional funcionarial y en su caso, a una agrupación de puestos de trabajo.

Se podrán adscribir indistintamente a varios cuerpos y escalas, cuando así resulte del análisis de sus funciones.

4. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat prevista en el artículo 10 de la presente ley, podrá proponer, en el ejercicio de sus competencias, la clasificación de determinados puestos de trabajo para su provisión indistinta por personal de la Administración de la Generalitat, del sector sanitario, docente o de la Administración de Justicia, atendiendo a la especificidad de las funciones que deban desempeñarse, quedando dicho personal en la situación administrativa que corresponda de acuerdo con su normativa específica.

5. La clasificación de puestos de trabajo y las respectivas relaciones podrán prever su provisión mediante personal funcionario de otras administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas de acuerdo con los principios y criterios establecidos en el artículo 129 de esta ley.

Se modifica la letra i) del apartado 2 por el art. 188 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 43 Clases de puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo, según las funciones asignadas, se clasificarán exclusivamente como puestos de naturaleza funcionarial, laboral o eventual, sin que, en ningún caso, pueda atribuirse en la clasificación más de una naturaleza jurídica.

Artículo 44 Puestos de trabajo de naturaleza funcionarial.

1. Con carácter general, en la Administración de la Generalitat los puestos de trabajo se clasificarán de naturaleza funcionarial y, en todo caso, aquellos cuyo desempeño implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Entre dichos puestos se encuentran los que supongan o estén relacionados con:

a) La instrucción de procedimientos administrativos y, la elaboración de las correspondientes propuestas de resolución, incluyendo el otorgamiento de licencias y autorizaciones.

b) El ejercicio de autoridad, que incluye la elaboración y, en su caso, la aprobación de actos limitativos de derechos, así como los que conlleven actividades de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.

c) El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.

d) La llevanza de la contabilidad.

e) La tesorería.

f) El otorgamiento de la fe pública administrativa o la emisión de certificaciones.

g) La recaudación.

h) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros públicos cuya titularidad corresponda a la Generalitat.

i) La tramitación de procedimientos de elaboración de normas jurídicas.

j) El asesoramiento legal preceptivo, así como la representación y defensa en juicio de la Administración, salvo las excepciones legales previstas en este último supuesto.

k) El ejercicio de la potestad sancionadora, así como la colaboración en la imposición de correctivos y sanciones.

l) La mediación y el arbitraje que asuma la Administración de la Generalitat en virtud de normas sectoriales.

m) La gestión, protección y defensa del patrimonio de la Administración de la Generalitat y de los organismos públicos sometidos al ámbito de aplicación de esta ley, así como cualquiera otro que esté relacionado con las facultades que dimanen de la normativa sectorial en esta materia.

n) Aquellas expresamente establecidas como tales en otras leyes.

2. Salvo supuestos excepcionales, legalmente establecidos, se considerará que los puestos de trabajo instrumentales o de apoyo relacionados con los cometidos de los puestos indicados en el apartado anterior también participan en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

3. Las entidades locales y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, clasificarán de naturaleza funcionarial los puestos de trabajo cuyo desempeño implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

Artículo 45 Puestos de trabajo de naturaleza laboral.

1. Las relaciones de puestos de trabajo podrán prever que determinados puestos de trabajo sean desempeñados por personal laboral, siempre que no supongan la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

2. En la Administración de la Generalitat los puestos de trabajo de naturaleza laboral se circunscribirán a:

a) Puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Empleos de carácter singularizado que no requieran una formación académica determinada y/o que no sean atribuibles a los cuerpos y escalas existentes.

c) Empleos temporales vinculados exclusivamente a la organización de eventos y congresos.

d) Puestos auxiliares en las oficinas y dependencias de la Generalitat en el extranjero.

No obstante lo anterior, la conselleria competente en materia de función pública podrá optar por clasificar de naturaleza funcionarial los puestos de trabajo relacionados con las funciones señaladas en el apartado anterior.

3. Salvo cuando la correspondiente ley de creación disponga lo contrario, el personal al servicio del sector público de la Generalitat no incluido en el ámbito de la Administración de la Generalitat, tendrá la condición de personal laboral, si bien, serán en todo caso puestos de trabajo reservados a personal funcionario aquellos que supongan ejercicio de autoridad o de potestades públicas.

4. Las entidades locales y las universidades públicas, así como su respectivo sector público, a través de sus respectivos instrumentos de ordenación, determinarán los puestos que tengan naturaleza laboral, respetando el marco de su respectiva legislación, tanto básica como sectorial.

Artículo 46 Puestos de trabajo de naturaleza eventual.

La clasificación de puestos de trabajo de naturaleza eventual contendrá el número de puesto, su denominación, naturaleza y adscripción orgánica, así como las funciones y las retribuciones que le correspondan de conformidad con lo previsto en el artículo 20.

Sección 2.ª Las relaciones de puestos de trabajo

Artículo 47 Concepto.

1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público.

2. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.

3. La Administración de la Generalitat podrá cooperar con las entidades locales que no cuenten con recursos suficientes para la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 48 Contenido.

1. La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.

2. Las relaciones de puestos de trabajo incluirán:

a) Número.

b) Denominación.

c) Naturaleza jurídica.

d) Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.

e) Retribuciones asignadas al mismo.

f) Forma de provisión.

g) Adscripción orgánica.

h) Localidad o movilidad geográfica, en su caso.

i) Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales que tengan carácter permanente en los términos previstos en la normativa de desarrollo de la presente ley y la categoría profesional para los puestos laborales.

j) Competencia lingüística en los conocimientos de valenciano requerida cuando el adecuado desempeño del puesto de trabajo así lo exija.

k) Funciones.

l) Méritos, en su caso.

m) En su caso, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo.

n) Porcentaje de jornada, en su caso.

o) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.

Se modifica la letra j) del apartado 2 por el art. 189 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 49 Competencia y procedimiento para su elaboración, tramitación y aprobación.

1. La elaboración, tramitación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, corresponde a la conselleria que ostente las competencias en materia de función pública, en los términos que reglamentariamente se establezcan, y se publicarán al menos una vez al año, en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», sin perjuicio de las funciones atribuidas al CIR en el artículo 9 de esta ley.

2. Las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación del resto de administraciones públicas, organismos públicos de la Generalitat y consorcios adscritos a la misma, respecto de sus puestos de naturaleza laboral, y universidades públicas, se publicarán de conformidad con lo previsto en la normativa de carácter básico y sectorial que les sea de aplicación.

Artículo 50 Modificación de la adscripción orgánica de puestos de trabajo.

1. La Administración de la Generalitat en ejercicio de su potestad de autoorganización, podrá modificar la adscripción orgánica de sus puestos de trabajo, por razones de servicio o por necesidades organizativas.

2. Cuando la modificación de la adscripción de los puestos se realice entre órganos previstos en distinta norma organizativa, será preceptivo:

a) Modificación previa de las normas organizativas de la cual deriva la necesidad del cambio de adscripción de los puestos de trabajo.

b) Acuerdo firmado entre las personas titulares de las subsecretarías u órganos equivalentes afectados.

c) Cuando los puestos de trabajo no tengan titular, no será necesaria la modificación de las normas organizativas, pero sí el cumplimiento de lo establecido en el apartado siguiente a excepción de la letra d.

3. Cuando la modificación de la adscripción de los puestos se realice entre órganos previstos en la misma norma organizativa, será necesario:

a) Solicitud firmada por la persona titular de la subsecretaría u órgano equivalente afectado.

b) Que no afecte a puestos de trabajo cuya denominación y dependencia orgánica venga determinada en la correspondiente norma organizativa, salvo que la misma se modifique, en cuyo caso no será necesaria la memoria contemplada en la siguiente letra c.

c) Memoria motivada en la que deberán acreditarse las razones organizativas para la adecuada prestación del servicio público que justifican la conveniencia de la medida.

d) Justificación objetiva de la elección de los puestos de trabajo afectados, debiendo elegirse en primer lugar los que no tengan ni titular ni ocupante, en segundo lugar los que tengan ocupante pero no titular, y por último los que tengan titular, primando el criterio de la voluntariedad.

e) La modificación de la adscripción de puestos de trabajo con titular u ocupante, dentro de la misma localidad requerirá audiencia de la persona interesada, y fuera de la localidad su conformidad.

f) La modificación de la adscripción de puestos de trabajo sin titular ni ocupante, podrá realizarse a cualquier otra localidad de la Comunitat Valenciana.

4. Cuando la modificación de la adscripción orgánica de los puestos de trabajo, implique una alteración de los programas presupuestarios correspondientes y no suponga un aumento de la cuantía global de las dotaciones de personal, se deberá notificar al centro directivo al que corresponden las competencias en materia de elaboración y programación presupuestaria, al objeto de su regularización.

5. En todo caso, la modificación de la adscripción orgánica de los puestos de trabajo deberá respetar los derechos de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, las personas víctimas de terrorismo, la inclusión de las personas con discapacidad o cambio de puesto por motivos de salud, y el derecho a que no se modifique la adscripción, fuera del ámbito de elección, a las personas elegidas como representantes del personal.

CAPÍTULO III · Instrumentos de planificación y ordenación del empleo público

Artículo 51 Objetivos de la planificación y ordenación.

1. La planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos para la misma, tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía y la eficiencia en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles, bajo criterios de coherencia organizativa y equilibrio territorial mediante la determinación de los efectivos precisos y su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Dicha planificación incluirá la perspectiva de género y se instrumentará a través de la oferta de empleo público y de los planes de ordenación de recursos humanos, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para su

óptima utilización en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Artículo 52 Planes de ordenación de recursos humanos.

1. De acuerdo con lo establecido en esta ley, los planes de ordenación de los recursos humanos podrán contener, entre otros, los siguientes aspectos:

a) Análisis de las cargas administrativas de las diferentes unidades y puestos de trabajo, así como de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como desde los de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo, modificaciones de estructuras de puestos de trabajo y de reordenación del tiempo de trabajo, así como de tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.

c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.

d) Medidas de movilidad, entre las cuales podrán figurar criterios vinculantes sobre movilidad forzosa, reasignación y redistribución de efectivos de personal, la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito, la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen, o la exceptuación del período mínimo de permanencia en el puesto de trabajo obtenido por concurso previsto en el artículo 114 de esta ley.

e) Medidas de promoción interna, de formación del personal y de orientación profesional de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

f) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

g) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 55 de la presente ley.

2. El procedimiento para la elaboración y aprobación de los planes de ordenación de los Recursos Humanos se regulará reglamentariamente, si bien deberán acompañarse tanto de la correspondiente memoria económica como del informe de la conselleria con competencias en materia de hacienda, así como de su respectivo informe de impacto de género y de todos los que resulten preceptivos de conformidad con la normativa vigente.

3. Los planes de ordenación de recursos humanos serán públicos.

4. Los planes de ordenación de los recursos humanos deberán incorporar mecanismos de participación del personal afectado así como su previo análisis, sin perjuicio de la negociación colectiva. En todo caso, las medidas previstas en este artículo serán objeto de un proceso específico de negociación colectiva con la representación sindical.

Artículo 53 Plan estratégico de recursos humanos.

1. La conselleria competente en materia de función pública, respecto del ámbito cuya gestión le corresponde de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, oídas las organizaciones sindicales con representación en la mesa de negociación correspondiente, aprobará cuatrienalmente un plan estratégico de recursos humanos en el que se contendrán los siguientes extremos:

a) Análisis de las disponibilidades de personal existentes hasta la fecha.

b) Previsión de las necesidades de recursos humanos durante el plazo de vigencia y, en concreto, estudio y análisis de las bajas que previsiblemente se produzcan durante este período.

c) Objetivos generales de la política de recursos humanos, líneas estratégicas y acciones que hayan de desarrollarse para conseguirlos, incorporando un cronograma de realización de estas, definiendo las entidades u órganos responsables de su aprobación y ejecución. En todo caso, habrá de concretarse la planificación de medidas específicas dirigidas al cumplimiento de los principios informadores del artículo 2 de la presente ley.

d) Medidas de coordinación interdepartamental e interadministrativa.

e) Mecanismos de evaluación sistemática y continuada del plan. Para lo cual, la conselleria competente en materia de función pública elaborará un informe anual que refiera el nivel de cumplimiento alcanzado de los objetivos previstos en el plan estratégico de recursos humanos, habiéndose de publicar en la web de la Conselleria.

2. Asimismo, siempre que preste servicio un número de personal empleado público igual o superior a cincuenta, deberán elaborar cuatrienalmente el Plan estratégico de recursos humanos, el resto de organismos públicos de la Generalitat y

consorcios adscritos a la misma, respecto de su personal laboral, las universidades públicas de la Comunitat Valenciana en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios y las entidades locales.

3. Las previsiones del plan tendrán carácter orientativo y en ningún caso generarán obligaciones jurídicas.

Artículo 54 Plan operativo de recursos humanos.

La conselleria competente en materia de función pública, respecto del ámbito cuya gestión le corresponde de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, el resto de administraciones públicas, organismos públicos de la Generalitat y consorcios adscritos a la misma y las universidades públicas con relación exclusivamente con su personal de administración y servicios, deberán aprobar planes operativos de recursos humanos en desarrollo de las previsiones del plan estratégico, para el cumplimiento de los objetivos que se fijen, los cuales serán publicados en la web de la conselleria.

Artículo 54 bis. Uso de la inteligencia artificial y planificación de efectivos.

1. La Administración de la Generalitat impulsará la incorporación de sistemas de inteligencia artificial, automatización y otras tecnologías avanzadas en el ejercicio de sus funciones, con la finalidad de mejorar la eficiencia en la gestión pública, incrementar la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía y reducir las cargas administrativas.

2. A tal efecto, el Consell aprobará planes estratégicos de implantación de sistemas de inteligencia artificial y automatización, que deberán incluir, al menos, los siguientes contenidos:

a) La identificación de los procedimientos y procesos administrativos susceptibles de automatización.

b) La evaluación del impacto organizativo, funcional y sobre los recursos humanos.

c) Las medidas necesarias para garantizar la supervisión humana, la transparencia, la protección de datos personales, la seguridad de la información y el cumplimiento de la normativa aplicable.

3. Los planes estratégicos podrán incorporar medidas de adaptación de la planificación de recursos humanos derivadas de la implantación efectiva de sistemas automatizados, que podrán comprender:

a) La no cobertura de vacantes correspondientes a funciones que hayan sido objeto de automatización, cuando resulte compatible con las necesidades del servicio.

b) La redistribución o reasignación de efectivos, de conformidad con la normativa de función pública.

c) La implantación de programas de formación, actualización y recualificación profesional del personal.

4. En ningún caso la implantación de sistemas de inteligencia artificial o automatización podrá comportar la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera ni la vulneración de los derechos reconocidos por la normativa de función pública.

Se añade por el art. 87 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 55 Oferta de empleo público.

1. Anualmente el correspondiente órgano de gobierno determinará las necesidades de personal con consignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, o estén cubiertas por el personal temporal al que se refieren los artículos 18.2.a y 19.5, mediante la aprobación, durante el primer semestre del año natural, de la oferta de empleo público, que será publicada en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente.

La aprobación de la oferta de empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.

2. Aprobada la oferta de empleo público se convocarán en el plazo máximo fijado en la misma los correspondientes procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas y hasta un diez por ciento adicional.

3. En la Administración de la Generalitat la aprobación de la oferta pública de empleo deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos. Los procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas, y hasta un diez por ciento adicional, se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la oferta pública de empleo. La fecha de inicio de la primera prueba selectiva no podrá exceder de un plazo de tres meses desde la convocatoria. En todo caso, las pruebas deberán estar finalizadas en el plazo de un año a contar desde la convocatoria.

4. En caso de que excepcionalmente, por razones justificadas, hubiera vacantes incluidas en una oferta de empleo público que no hubieran sido convocadas de acuerdo con lo que se establece en el apartado anterior, se acumularán a la convocatoria correspondiente a la siguiente oferta de empleo público que apruebe el Consell.

Se modifica el apartado 3 por el art. 52.1 de la Ley 3/2026, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2026-15683

Se modifica el apartado 3 por el art. 39.1 del Decreto-ley 14/2025, de 26 de diciembre. Ref. DOGV-r-2025-90320

Véase, en cuanto a los plazos aplicables en los procesos selectivos, la disposición transitoria del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

CAPÍTULO IV · Registros de personal

Artículo 56 Registros de personal.

1. La conselleria competente en materia de función pública, respecto del ámbito cuya gestión le corresponde de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, el resto de entidades del sector público de la Generalitat incluidas en el artículo 3, las entidades locales y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios, dispondrán de un registro de personal como registro administrativo electrónico garantizando la interoperabilidad entre todos ellos.

2. En los registros de personal de cada una de ellas figurará inscrito todo el personal a su servicio, y en los mismos se anotarán todos los actos que afecten a su vida administrativa teniendo en cuenta los contenidos mínimos comunes y criterios homogéneos que se establezcan de conformidad con la legislación básica estatal y con respeto a lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Constitución.

Los registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

3. Cuando las entidades locales de la Comunitat Valenciana no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración de la Generalitat cooperará con aquéllas, de acuerdo con lo establecido en la normativa básica estatal.

4. La información que se contenga en los registros permitirá un tratamiento integrado a efectos estadísticos, respetándose en todo caso, la legislación vigente en materia de protección de datos personales. La utilización de los datos que consten en los registros estará sometida, en todo caso, a las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 18 de la Constitución. El personal inscrito tendrá derecho a que se le expidan certificados sobre los extremos que figuren en el mismo a través del procedimiento que reglamentariamente se establezca.

Artículo 57 Registro de Personal de la Administración de la Generalitat.

1. Mediante decreto del Consell se determinará la organización, funcionamiento y contenido del Registro de Personal correspondiente al ámbito de gestión de la conselleria competente en materia de función pública, quedando adscrito a la misma. Este decreto delimitará, asimismo, el personal que deba ser inscrito.

2. El Registro de Personal tendrá asociado un fichero informático de puestos de trabajo en el que figurarán todos los puestos de trabajo existentes, así como las diferentes clasificaciones que hayan tenido a lo largo del tiempo y que en cada momento han conformado las relaciones de puesto de trabajo gestionados por la conselleria competente en materia de función pública.

3. Se establecerán las medidas técnicas necesarias que permitan su coordinación con el resto de registros existentes en el ámbito de la Generalitat.

Artículo 58 Sistema de Información Agregada en materia de empleo público.

1. Se constituye, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, el Sistema de Información Agregada en materia de empleo público para el tratamiento e intercambio homogéneo de información sobre la magnitud y características de los recursos humanos entre la Administración de la Generalitat y sus sectores educativo, sanitario, de justicia y público instrumental que esté incluido en el artículo 3, así como con las entidades locales y las universidades públicas valencianas.

La gestión del Sistema de Información Agregada en materia de empleo público de la Comunitat Valenciana estará adscrita a la conselleria competente en materia de función pública.

2. Semestralmente las entidades incluidas en el artículo 3.1 sujetas al ámbito subjetivo de aplicación de la presente ley remitirán la información agregada sobre los recursos humanos de su sector público al órgano competente para la gestión del sistema.

El Consell determinará la información a suministrar al Sistema de Información Agregada en materia de empleo público de la Comunitat Valenciana. Asimismo, el Consell podrá condicionar al cumplimiento de dicha obligación el abono efectivo de transferencias o subvenciones de la Generalitat.

Esta información contendrá, al menos, el número de efectivos de cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, y la retribución de los mismos, distribuidos territorialmente por clase de personal empleado público, sexo, edad, grupo profesional, cuerpo y escala.

3. Este sistema de información será gestionado electrónicamente por la Administración de la Generalitat en los términos que se prevean reglamentariamente. Los datos que consten en el mismo serán publicados semestralmente.

Artículo 59 Registro autonómico de puestos de trabajo de las entidades locales.

En el departamento de la Generalitat competente en materia de administración local se creará un registro de puestos de trabajo en el que se incluya la totalidad de los puestos existentes en las entidades locales de la Comunitat Valenciana.

Mediante decreto del Consell se establecerá la organización, contenido y funcionamiento del mismo, previendo las medidas que garanticen la conexión y la coordinación con los registros de personal de las entidades locales.

TÍTULO V

Nacimiento y extinción de la relación de servicio

CAPÍTULO I · Selección de personal

Artículo 60 Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

a) Igualdad, mérito y capacidad.

b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

c) Transparencia.

d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.

e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.

h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

j) Accesibilidad universal.

Artículo 61 Procedimientos de selección.

1. Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley.

La Administración adoptará las medidas necesarias en los procedimientos selectivos para garantizar que las situaciones de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditadas, no impidan la participación en condiciones de igualdad.

2. Los procedimientos se iniciarán mediante convocatoria pública. Las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:

a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional laboral.

b) Requisitos de acceso.

c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.

Todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

d) La composición del órgano técnico de selección.

e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional correspondientes.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente, y vincularán a la administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.

Artículo 62 Requisitos de acceso.

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

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

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

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

d) No haber sido separado del servicio como personal funcionario de carrera, o haberse revocado su nombramiento como personal funcionario interino, con carácter firme mediante procedimiento disciplinario de ninguna administración pública, organismo público, consorcio, universidad pública u órgano constitucional o estatutario, ni hallarse inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de cualesquiera funciones públicas o de aquellas propias de los puestos de trabajo del cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

En el caso del personal laboral, no hallarse inhabilitado por sentencia firme, o como consecuencia de haber sido despedido disciplinariamente de forma procedente, para ejercer funciones similares a las propias de la categoría profesional a la que se pretende acceder.

Tratándose de personas nacionales de otros Estados, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos en su Estado el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida, o bien cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación, salvo para el acceso a la agrupación profesional funcionarial prevista en el artículo 30.

f) Poseer los requisitos que, en su caso, puedan ser exigibles de conformidad con la normativa que les resulte de aplicación.

g) Cuando resulte necesario, para acceder a determinados cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial, acreditar la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano que se determine, en su caso, respetando el principio de proporcionalidad y adecuación entre el nivel de exigencia y las funciones correspondientes.

2. Asimismo, quienes superen las pruebas selectivas aportarán una declaración responsable en la que manifestarán poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones o tareas que correspondan al puesto de trabajo. Dicha declaración constituirá presunción de disponer de tales capacidades y requisitos de aptitud por parte de la persona declarante y podrá ser verificada, en su caso, con los informes médicos que emita el servicio de prevención correspondiente.

3. Solo podrán exigirse otros requisitos específicos de acceso si guardan relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar y son establecidos de una manera abstracta y general.

4. No podrá participar en los procedimientos selectivos el personal que ya pertenezca en la misma administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, al cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial o grupo profesional, objeto de la convocatoria.

Se modifica la letra g) del apartado 1 por el art. 190 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado 2 por el art. 96.5 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 2 por el art. 91.5 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Artículo 63 Acceso al empleo público de nacionales de otros estados.

1. Las personas nacionales de los estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a cuerpos y, en su caso, escalas, agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales en los términos previstos en la normativa básica estatal.

2. Las convocatorias de procesos selectivos determinarán la forma de acreditar un conocimiento adecuado del castellano, pudiendo exigir la superación de pruebas con tal finalidad, salvo que las pruebas selectivas impliquen, por sí mismas, la demostración de dicho conocimiento.

Artículo 64 Personas con discapacidad o diversidad funcional.

1. En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

En la administración de la Generalitat la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

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

3. La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

Artículo 65 Sistemas selectivos.

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

2. Tendrá carácter ordinario y preferente en la selección de personal empleado público el sistema de oposición, debiendo reservarse por acuerdo del Consell para la tramitación por este procedimiento, al menos, el 50% de los puestos de la oferta pública de empleo anual, en el conjunto de empleo público de la Generalitat.

3. La oposición consistirá en la realización de una o más pruebas de capacidad adecuadas para determinar la aptitud de cada aspirante en relación con las funciones y tareas a desempeñar. Dichas pruebas podrán consistir en la comprobación de sus conocimientos tanto teóricos como, en su caso, prácticos y de la capacidad analítica, de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas o, en su caso, en la superación de pruebas físicas, que deberán respetar el principio de no discriminación por razón de sexo especialmente en la configuración de sus baremos. Asimismo, según la tipología de puestos de trabajo convocados, las convocatorias podrán establecer la comprobación de los conocimientos de valenciano y de otros idiomas.

Atendiendo a las características del procedimiento selectivo y al tipo de prueba a superar, las bases de la convocatoria podrán disponer que se determine mediante sorteo el ejercicio concreto a realizar por quienes sean aspirantes.

4. El procedimiento de concurso consiste exclusivamente en la valoración de los méritos conforme al baremo previamente aprobado. Este procedimiento solo se aplicará a la selección de personal funcionario de carrera, con carácter excepcional, cuando así se establezca por ley.

5. El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos procedimientos anteriores dentro del proceso de selección. La valoración de la fase de concurso será proporcionada, no pudiendo superar el 40% de la puntuación total que pueda alcanzarse en el conjunto del proceso selectivo y, sin qué en ningún caso, su puntuación pueda determinar por sí sola el resultado del procedimiento. La experiencia en las administraciones públicas españolas, universidades públicas, Unión Europea o en cualquiera de sus estados miembros, se valorará de conformidad con el baremo aprobado.

6. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procedimientos selectivos, y atendiendo a lo que expresamente se establezca en las respectivas convocatorias, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de duración no superior a 6 meses para los puestos de trabajo del grupo A, y de 3 meses para el resto de grupos; con la superación de una prueba específica, de carácter obligatorio y eliminatorio, que acredite el conocimiento de una o varias lenguas comunitarias; con la superación de períodos de prácticas; con la exposición curricular por las y los candidatos; con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

7. El personal aspirante tendrá derecho a elegir libremente cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana en la que desea realizar las pruebas selectivas, lo que conlleva a su vez el derecho a recibir en la misma lengua los enunciados de los ejercicios, excepto en el caso de las pruebas que tengan que realizarse en valenciano o en otra lengua por requerirse un especial conocimiento de esta.

8. En todo caso, se garantizará la transparencia en todos los procesos selectivos y a tal fin se ofrecerá a los aspirantes toda la información relacionada con las pruebas, temarios, criterios aplicables y cuantos aspectos resulten consustanciales a dichos procesos, posibilitando la resolución de cualquier duda a través de los medios de información y comunicación idóneos, y en particular a través de las páginas web y portales correspondientes y demás medios informáticos.

9. Podrán ser negociadas las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos para la selección de personal laboral, las cuales deberán respetar estrictamente los principios previstos en el artículo 60.

Se modifica el apartado 3 por el art. 191 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 66 Ayudas para el acceso al empleo público.

La Administración de la Generalitat impulsará, mediante el órgano competente en materia de formación, una política de ayudas económicas destinadas a fomentar la preparación de personas jóvenes que aspiran a ingresar en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial, que posean un buen expediente académico y carezcan de recursos para la preparación de las pruebas selectivas, priorizándose a quienes se encuentren en situación de violencia de género, o hayan estado tutelados o tuteladas por una entidad pública. Esta política de ayudas se aplicará en el marco de los principios de igualdad, mérito y capacidad consagrados por los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución para orientar el acceso de la ciudadanía a las funciones públicas, y con el fin de atender el mandato del artículo 9.2 de la Constitución que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten que las condiciones de igualdad de los individuos sean reales o efectivas. A dicho efecto, se elaborará un programa de ayudas para la preparación de oposiciones para el acceso a un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, mediante la aprobación de las bases reguladoras de la concesión de ayudas económicas, y de sus correspondientes convocatorias, para contribuir en los gastos ocasionados por la preparación de los procesos selectivos.

Se modifica por el art. 96.6 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica por el art. 91.6 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Artículo 67 Órganos técnicos de selección.

1. La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante, será encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, que actuarán sometidos a las normas reguladoras del procedimiento administrativo común y de régimen jurídico del sector público.

2. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, corresponderá a la persona titular de la dirección general con competencias en materia de función pública la propuesta de designación de los miembros de los órganos técnicos de selección. La composición y funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente.

En cualquier caso, se garantizará la imparcialidad de sus miembros, su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los puestos de los cuerpos, escalas, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional, de las técnicas de selección, de las materias que son objeto de las pruebas, su formación en igualdad de género y en discapacidad, a los efectos de lo previsto en el artículo 64 y de la adopción de adaptaciones y dispositivos de apoyo, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

3. En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral, en cuyo caso podrá estar compuesto además por personal de esta clase. Los miembros del órgano de selección habrán de pertenecer al grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional al que corresponda una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria y, al menos, más de la mitad de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.

4. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral no fijo y el personal eventual no podrá formar parte de los órganos de selección. Tampoco podrán formar parte de estos órganos, las personas que hayan ejercido actividad de preparación de aspirantes para el ingreso en el empleo público o hubieran colaborado durante ese período con centros de preparación de oposiciones en los últimos cinco años.

5. De acuerdo con el principio de colaboración y cooperación entre administraciones, podrá formar parte de los órganos de selección de las entidades locales una o un vocal perteneciente a la Administración de la Generalitat.

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

Las organizaciones sindicales que formen parte de las mesas de negociación correspondientes recibirán información sobre la situación en que se encuentren las diferentes fases y actos que integran los procesos selectivos.

7. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, y adscrito a la dirección general con competencias en materia de función pública, se podrá constituir una comisión especializada y permanente para la selección de su personal.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de un número superior de personas aprobadas al de vacantes convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, y con la finalidad de asegurar la cobertura de las vacantes convocadas, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de vacantes convocadas, cuando se produzcan renuncias o concurra alguna de las causas de pérdida de la condición de personal funcionario en las personas propuestas antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de aspirantes aprobados que sigan a las personas propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera.

Idénticas previsiones serán de aplicación en los procedimientos de selección de personal laboral.

Se modifican los apartados 2 y 7 por el art. 96.7 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifican los apartados 2 y 7 por el art. 91.7 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

CAPÍTULO II · Adquisición y pérdida de la condición de personal empleado público

Artículo 68 Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.

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

a) Superación del procedimiento selectivo.

b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente y publicación del mismo en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente, en el plazo máximo de 6 meses desde la finalización del procedimiento selectivo o, en su caso, del curso selectivo o periodo de prácticas.

c) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución, al Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana y al resto del ordenamiento jurídico en el ejercicio de la función pública.

d) Toma de posesión del puesto de trabajo, dentro del plazo que se establezca, que en ningún caso podrá ser superior a un mes desde la publicación del nombramiento.

La persona que estuviere desempeñando un puesto de trabajo mediante un nombramiento como personal temporal, deberá cesar en dicho puesto de trabajo con efectos del día anterior a la toma de posesión como funcionaria o funcionario de carrera, finalizando el nombramiento como personal temporal en ese momento.

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

Se modifica la letra d) del apartado 1 por el art. 172 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 69 Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.

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

a) La renuncia.

b) La pérdida de la nacionalidad.

c) La jubilación total.

d) La sanción firme de separación del servicio.

e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

f) El fallecimiento.

Artículo 70 Renuncia.

1. La renuncia a la condición de personal funcionario de carrera habrá de formalizarse por escrito y deberá ser aceptada expresamente. No podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona interesada esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

2. La renuncia no inhabilita para ingresar de nuevo en la función pública a través del procedimiento de selección establecido.

Artículo 71 Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores, que haya sido tenido en cuenta para el nombramiento, determinará la extinción de la relación funcionarial, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

Artículo 72 Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

1. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de personal funcionario respecto de todos los empleos o cargos que tuviere.

2. La pena principal o accesoria de inhabilitación especial, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de personal funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 73 Jubilación.

1. La jubilación del personal funcionario podrá ser:

a) Voluntaria.

b) Forzosa.

c) Como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona funcionaria interesada, siempre que esta reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la edad legalmente establecida. No obstante lo anterior, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta que se cumplan los setenta años de edad.

4. 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.

5. 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) La solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo se dirigirá al órgano competente en materia de función pública con una antelación mínima de dos meses y máxima de cuatro meses a la fecha en que proceda la jubilación forzosa por edad.

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:

1.º 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 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.

Si el tiempo de prestación de servicios fuera inferior a tres años, el informe deberá basarse en los mismos aspectos establecidos en el párrafo anterior pero referidos al periodo temporal que corresponda.

El informe deberá ser emitido en un plazo no superior a diez días hábiles desde la recepción de la solicitud del mismo. De no emitirse en dicho plazo, se reiterará por una única vez concediendo un plazo de cinco días hábiles adicionales. Su no emisión permitirá continuar el procedimiento entendiéndose que este es favorable a la prolongación.

2.º 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.

Si la persona solicitante se encontrara en una situación de incapacidad temporal que le impidiese acudir al reconocimiento médico, lo pondrá en conocimiento de la unidad administrativa a la que correspondan las funciones en materia de prevención de riesgos laborales, que podrá informar declarando que la aptitud del funcionario vendrá condicionada a un posterior reconocimiento que deberá realizarse en el plazo máximo de tres meses. La prolongación se concederá de forma provisional por dicho periodo de tres meses.

Transcurridos los tres meses, si el informe fuese positivo, se resolverá la prolongación por el periodo que reste hasta completar el año. Si el informe fuera negativo o no hubiera podido ser emitido por no haberse realizado los exámenes médicos correspondientes, se emitirá resolución de jubilación forzosa.

3.º La dirección general competente en materia de función pública desestimará 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.

d) La prolongación de la permanencia en el servicio activo, con el límite máximo previsto en la normativa vigente, será objeto de revisión anual, previa solicitud de la persona interesada. Por el órgano competente se emitirá resolución de confirmación de la misma o de jubilación forzosa, según proceda, atendiendo y fundamentándose esta en los mismos requisitos y 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 funcionarial, 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 funcionarial.

7. No podrá concederse excedencia voluntaria al personal funcionario en prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Podrán concederse las excedencias previstas en las letras d), e) y f) del artículo 146 de la presente ley al personal en prolongación de la permanencia en el servicio activo que no disponga de cotizaciones suficientes para causar derecho a la pensión íntegra de jubilación.

Se modifican las letras c) y d) del apartado 5 y se añade el apartado 7 por el art. 173 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 74 Rehabilitación de la condición de personal funcionario.

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

2. El órgano de gobierno competente de cada administración pública o universidad pública podrá conceder la rehabilitación, con carácter excepcional, a petición de la persona interesada que hubiera perdido la condición de personal funcionario por haber sido condenada a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar y notificar la resolución no se hubiera resuelto de forma expresa, la persona interesada podrá entender desestimada la solicitud.

Artículo 75 Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo.

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

a) Superación del correspondiente procedimiento selectivo.

b) Formalización del contrato.

c) Juramento o promesa de acatamiento a la Constitución, al Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana y al resto del ordenamiento jurídico.

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

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

TÍTULO VI

Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público

CAPÍTULO I · Derechos del personal empleado público

Artículo 76 Derechos individuales.

1. El personal empleado público tiene los siguientes derechos individuales en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a) A la inamovilidad en su condición de personal funcionario de carrera.

b) Al desempeño efectivo de las funciones y tareas propias de su condición profesional, del puesto y responsabilidades que ocupa y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

c) A la promoción profesional, incluida la progresión en la carrera profesional, según los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como a la implantación de sistemas de evaluación del desempeño objetivos y transparentes.

d) A la orientación y asesoramiento profesional para avanzar en el curso de su carrera, a fin de que pueda visualizar sus opciones y los itinerarios de desempeño, promoción y formación necesarios. A tal fin, el órgano competente en materia de formación elaborará un protocolo de actuaciones a seguir para cuando se produzca, tanto el ingreso de un nuevo empleado público, como un cambio de destino o la provisión de un nuevo puesto.

e) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

f) A ser informados, por quien ostente la jefatura inmediata, de las tareas que deben desempeñar, así como a participar en la consecución de los objetivos de su unidad.

g) A la asistencia, defensa jurídica y protección por parte de la administración en la que presten servicios en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

h) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

i) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo. Tendrá también derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

j) A la protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, moral y laboral.

k) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, diversidad funcional, edad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

l) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante ventajas concretas destinadas a tal fin, especialmente las dedicadas a fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, aplicando las medidas previstas en la normativa y planes de igualdad de aplicación.

m) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

n) A recibir la protección y formación adecuada y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

o) Al disfrute de las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

p) A la jubilación, de conformidad con la normativa aplicable.

q) A la libre asociación profesional y afiliación sindical.

r) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea aplicable.

s) Al acceso a su expediente personal, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

t) A la participación en la modernización tecnológica de la administración en el marco de la planificación en la citada materia.

u) A formular propuestas o sugerencias para la mejora de la Administración.

v) A recibir reconocimientos, distinciones de carácter honorífico o premios, en favor de quien destaque o contraiga méritos extraordinarios en su labor profesional. El régimen de estas distinciones será el que se establezca reglamentariamente.

w) A la protección en los casos de denuncias de irregularidades.

x) A la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en los términos normativamente establecidos.

y) A la protección eficaz de su salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de la normativa vigente.

z) A los demás derechos reconocidos por esta ley y el resto del ordenamiento jurídico.

2. Así mismo, el personal empleado público podrá optar al teletrabajo, entendido como la modalidad de prestación de servicios a distancia en la cual el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

El teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, excepto en supuestos excepcionales debidamente justificados. La administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajan en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tiene derecho a la desconexión digital y se le ha de garantizar, fuera de la franja horaria de disponibilidad establecida, el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal, tanto en el uso de dispositivos digitales como de cualquier otro mecanismo de control.

El personal empleado público tendrá derecho al teletrabajo en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente.

Todas aquellas materias relativas al derecho al teletrabajo que no se encuentren reguladas en la presente ley y en su correspondiente reglamento podrán ser objeto de mesa de negociación colectiva.

Se modifica la letra d) del apartado 1 por el art. 96.8 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica la letra d) del apartado 1 por el art. 91.8 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifica el inciso inicial del apartado 1 por el anexo.5 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Artículo 77 Derechos individuales ejercidos colectivamente.

El personal empleado público tiene los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley, en la legislación básica y el resto de normativa que resulte de aplicación en cada caso:

a) A la libertad sindical.

b) A la participación y a la negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio del derecho de huelga garantizando el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público y en los pactos que lo desarrollen.

Artículo 78 Régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades.

1. El personal empleado público que formule alertas o denuncias sobre prácticas corruptas o cualquier otro tipo de irregularidad sobre actuaciones de altos cargos o personal empleado público de la misma de que tenga conocimiento, tendrá derecho a un régimen de protección específico.

2. Las denuncias o alertas deberán expresar la identidad de la persona o personas que las presentan, el relato de los hechos y la fecha de su comisión y, cuando sea posible, la identificación de los presuntos responsables.

Las denuncias de carácter anónimo serán archivadas sin que deban efectuarse ulteriores trámites al respecto, sin perjuicio de que en caso de que los hechos denunciados puedan suponer un riesgo grave para el interés general, los órganos competentes puedan comprobarlos. En todo caso, la denuncia deberá presentar signos de veracidad y credibilidad y ser lo suficientemente fundada para evidenciar la eventual infracción.

3. El órgano competente establecerá un procedimiento para mantener en secreto la identidad de la persona que formule la alerta o denuncia frente a todos cuantos intervengan en los procedimientos disciplinarios y en las actuaciones previas a los mismos, garantizando el más estricto anonimato.

4. Recibida una alerta o denuncia se remitirá al órgano competente para realizar las actuaciones procedentes. Este órgano podrá acordar el archivo de la denuncia cuando se considere infundada o cuando no se concreten o identifiquen suficientemente los hechos o las personas denunciadas.

5. Por el solo hecho de la formulación de la denuncia no se considerará a la persona denunciante interesada en las actuaciones administrativas que se inicien como consecuencia de la misma ni se le informará del resultado de aquellas. Tampoco estará legitimada para la interposición de recursos o reclamaciones en relación con los resultados de dichas actuaciones.

6. Frente al personal empleado público que haya facilitado la información no podrá adoptarse ninguna medida que venga motivada por tal actuación y que perjudique su situación laboral. De forma particular, en la Administración de la Generalitat no podrá ser removido de su puesto de trabajo, cualquiera que sea su forma de provisión, salvo aquellos cambios que se deriven estrictamente de la normativa aplicable, ni sufrir aislamiento, persecución o empeoramiento de las condiciones de su entorno laboral o cualquier forma de perjuicio o discriminación fundada de manera directa, indirecta o encubierta en dicha actuación. Serán nulos los actos administrativos o las medidas que vulneren esta prohibición.

A este respecto, se presumirá, en el ámbito administrativo, salvo prueba en contrario, que las medidas desfavorables adoptadas en contra del personal empleado público que haya formulado la alerta o denuncia son de carácter represivo.

Deberá ser la administración la que aporte los indicios y argumentos que permitan concluir, con suficiente fundamento objetivo, que la medida desfavorable no está causalmente vinculada con el hecho de la formalización de la alerta o denuncia, sino que se debe única y exclusivamente a auténticas necesidades del servicio, o a la comisión de una infracción sancionable por quien en su día formuló una alerta o denuncia.

No obstante, en el caso de que tuviera lugar alguna acción de represalia que se declare posteriormente ilícita por acto administrativo o sentencia judicial, el personal empleado público represaliado podrá ser objeto de una indemnización por parte de la administración, sin perjuicio de la obligación de esta de exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, en los términos previstos en la legislación sobre responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas.

7. Cuando la persona denunciante haya participado en la comisión de los hechos objeto de la alerta o denuncia y existan otras personas intervinientes, el órgano competente para resolver el procedimiento deberá eximir, previa solicitud expresa, al personal empleado público denunciante de la sanción que le correspondería, siempre y cuando:

a) Sea la primera en denunciar los hechos y en aportar elementos de prueba que permitan iniciar el procedimiento o comprobar la infracción,

b) En el momento de aportarse los elementos de prueba no se disponga de elementos suficientes para continuar con la tramitación y se repare el perjuicio causado,

c) No haya participado en la destrucción de elementos de prueba relacionados con el objeto de la alerta o denuncia, ni para obtenerlos haya cometido una infracción ajena a los hechos denunciados merecedora de aplicación del régimen disciplinario,

d) Haya puesto fin a su participación en los hechos irregulares o contrarios a Derecho, en el momento de formular la alerta o denuncia,

e) No haya adoptado medidas para obligar a participar en la irregularidad que se denuncia a otro personal empleado público.

f) Colabore con la administración en el esclarecimiento de los hechos de manera plena, continuada y diligente.

8. Asimismo, el órgano competente para resolver deberá reducir la sanción que le correspondería cuando, no cumpliéndose alguna de las condiciones anteriores, la persona denunciante facilite elementos de prueba que aporten un valor añadido significativo respecto de aquellos de los que se disponga.

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.

5. El personal empleado público de la Administración de la Generalitat 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.

Artículo 80 Permisos.

1. El personal funcionario podrá disfrutar de los permisos establecidos en el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. Además de los días por asuntos particulares que se establezcan, el personal funcionario tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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.

4. Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos con las condiciones mínimas previstas en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora.

5. Los permisos previstos en el presente artículo se disfrutarán previa comunicación, a excepción de los días por asuntos particulares, que no deberán afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

En cualquier caso, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar de sus días por asuntos particulares dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo este derecho quedar condicionado por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

Artículo 81 Licencias.

En los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencias, como mínimo, en los supuestos siguientes:

1. Por cursos externos en el marco de las previsiones de la ley vigente en materia de incompatibilidades.

2. Por estudios.

3. Por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

4. Por interés particular.

5. Por enfermedad de familiares o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

Artículo 82 Vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente.

A los efectos de lo previsto en este artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

a) A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

b) A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

c) A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.

Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Artículo 83 Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral.

El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral viene determinado por lo establecido en la normativa estatal en esta materia.

CAPÍTULO III · Régimen retributivo y de la Seguridad Social

Artículo 84 Determinación de las cuantías de las retribuciones.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos.

2. Las cuantías aprobadas no podrán suponer un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

Artículo 85 Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones que pueden percibir las y los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2. El personal funcionario de carrera, asimismo, percibirá las pagas extraordinarias en los términos establecidos en el artículo 88.

3. Las y los funcionarios no podrán ser retribuidos por otros conceptos que los establecidos en la presente ley.

4. No podrá percibirse participación en tributos o cualquier otro ingreso de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en las multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 86 Retribuciones básicas.

1. Las retribuciones básicas estarán integradas exclusivamente por:

a) El sueldo, para cada grupo o subgrupo de clasificación, y para la agrupación profesional funcionarial.

b) Los trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario y que consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional o para la agrupación profesional funcionarial por cada tres años de servicio.

2. Asimismo tendrán la consideración de retribución básica los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Artículo 87 Retribuciones complementarias.

1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. Las retribuciones complementarias consistirán en:

a) El complemento de carrera administrativa, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido.

b) El complemento del puesto de trabajo que, a su vez, se desglosa en:

1.º Complemento de destino, conforme a los niveles en que estén clasificados los puestos y con repercusión en la adquisición del grado personal, destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo.

2.º Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad exigibles para su desempeño.

c) El complemento de actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos.

Será requisito indispensable para su percepción la previa consignación presupuestaria en el programa correspondiente, que la persona responsable del centro directivo en el que preste servicios el personal funcionario, conforme a la normativa presupuestaria correspondiente, determine la cuantía individual del complemento, y el grado de interés, iniciativa, esfuerzo y compromiso profesional con la organización del personal funcionario en la consecución de los objetivos previamente establecidos y que, asimismo, se certifique por el órgano competente el resultado positivo de la evaluación realizada en relación con la consecución de dichos objetivos.

La aplicación del complemento de actividad profesional en la Administración de la Generalitat se efectuará de acuerdo con los criterios establecidos por el CIR de conformidad con lo previsto en el artículo 9.5.a.

La percepción de este complemento deberá ser autorizada previamente por el Consell u órgano competente correspondiente y será objeto de publicidad al resto del personal funcionario de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y a la representación sindical.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

Se modifica la letra b) del apartado 2 por el art. 88 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 88 Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de las complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo.

Artículo 89 Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal funcionario percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustarán sus cuantías. Sus tipos y cuantías serán únicas para cada concepto para todo el personal.

Artículo 90 Retribuciones del personal funcionario interino.

El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas del grupo o subgrupo de adscripción o de la agrupación profesional funcionarial, así como las pagas extraordinarias por los conceptos retributivos que le corresponden. Percibirán, asimismo, las retribuciones complementarias que correspondan y, con arreglo a su normativa reguladora, las de actividad profesional, así como las retribuciones por servicios extraordinarios.

Artículo 91 Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

1. El personal funcionario en prácticas percibirá las retribuciones correspondientes al sueldo del grupo, subgrupo o de las agrupaciones profesionales funcionariales en el que aspire a ingresar. En el caso de que las prácticas consistan en desarrollar un puesto de trabajo, debe percibir, además, las retribuciones complementarias correspondientes a este puesto.

2. El personal en prácticas que ya esté prestando servicios en la misma administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública como funcionaria o funcionario de carrera, interino, personal laboral fijo o temporal, sin perjuicio de la situación administrativa o laboral que le corresponda, podrá optar por percibir una remuneración por igual importe a la que le correspondía hasta el momento de su nombramiento, o bien la que proceda conforme a las normas señaladas en el apartado anterior. En ambos casos, si procede, debe continuar percibiendo el complemento de carrera administrativa u otros complementos equiparables.

3. Quien esté prestando servicios en la misma administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública como personal funcionario interino o contratado laboral temporal continuará percibiendo los trienios que tuviera reconocidos hasta el momento de su nombramiento como personal en prácticas.

Artículo 92 Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que le sea aplicable, y el contrato de trabajo, respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 84.

Artículo 93 Retribuciones diferidas.

1. Se podrán destinar cantidades, hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije anualmente en las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado, a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para su personal y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones.

2. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán, a todos los efectos, la consideración de retribución diferida.

Artículo 94 Deducción de retribuciones.

1. La parte de jornada no realizada, entendida como la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal empleado público sin causa justificada, dará lugar a la deducción proporcional de haberes. Esta deducción de haberes no tendrá carácter sancionador, sin perjuicio, en su caso, de las responsabilidades disciplinarias a que pudiera haber lugar.

2. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que se perciban dividida por treinta, y a su vez este resultado por el número de horas que se tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

3. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter sancionador ni afecte al régimen de prestación social correspondiente.

Artículo 95 Reducción y devengo.

1. Cuando, con sujeción a la normativa vigente, el personal funcionario realice una jornada inferior a la fijada para el puesto de trabajo que ocupe, se reducirán, cuando proceda, sus retribuciones íntegras en la proporción correspondiente.

2. El cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se realizará de la forma prevista en el artículo anterior.

3. Las retribuciones básicas y complementarias del personal funcionario que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se liquidarán por días, salvo los trienios, que se harán efectivos de acuerdo con la situación y derechos del mismo el día uno del mes a que correspondan. En el supuesto de cese en el servicio activo por motivos de fallecimiento o jubilación, se harán efectivas las mensualidades completas, excepto para aquel personal funcionario cuyo régimen de previsión social sea el Régimen General de la Seguridad Social.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las pagas extraordinarias, que se devengan el día uno de los meses de junio y diciembre, lo serán con referencia a la situación y derechos del personal funcionario en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga extraordinaria, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

b) El personal funcionario en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengará pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del personal funcionario en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados. En los supuestos de jubilación o fallecimiento, el mes en que se produzca el cese se computará como un mes completo, con independencia del número de días de servicio efectivamente prestados.

d) En el caso de reducción de jornada llegado el día del devengo, o en el que se haya disfrutado la reducción de jornada durante el periodo correspondiente a una paga extraordinaria, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según el tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en este apartado 4, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 96 Régimen de la Seguridad Social del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generali

1. Al personal funcionario propio o de nuevo ingreso en la Administración de la Generalitat le será de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social.

El personal funcionario procedente de otras administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas seguirá sometido al mismo régimen de seguridad social o de previsión que les era aplicable en la administración, organismo, consorcio o universidad de origen.

2. En los procesos de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración de la Generalitat se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el máximo que permita la normativa estatal de carácter básico, en cada uno de los regímenes existentes, desde el inicio de dicha situación hasta la conclusión de la misma.

CAPÍTULO IV · Deberes, código de conducta y régimen de incompatibilidades

Sección 1.ª Código de conducta

Artículo 97 Deberes del personal empleado público.

1. El personal empleado público deberá realizar con diligencia las tareas que tenga encomendadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatut d'Autonomia y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar conforme a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con los principios y fundamentos de actuación previstos en el artículo 2 de la presente ley.

2. El código de conducta del personal empleado público está integrado por los principios de actuación y las obligaciones regulados en los artículos siguientes.

Estos principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño.

3. Se podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en esta Sección para colectivos de personal empleado público, cuando por las peculiaridades del servicio que se presta a la ciudadanía se considere necesario.

Artículo 98 Principios de actuación.

La condición de personal empleado público conlleva la observancia de los siguientes principios de actuación:

1. Su conducta perseguirá la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y se basará en consideraciones objetivas orientadas a la imparcialidad y al interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio, absteniéndose en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal o en cualquier actividad privada que puedan suponer riesgo de conflicto de intereses con su puesto público.

Asimismo, no podrá contraer obligaciones económicas, intervenir en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades, cuando pueda suponer un conflicto de intereses con su puesto público.

2. Ajustará su actuación a los principios de lealtad y buena fe, tanto con la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en la que preste sus servicios, como con aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones, desempeñando estas de conformidad con los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilando la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

3. No aceptará ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas o entidades públicas o privadas rechazando cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal. Reglamentariamente podrán establecerse límites a estos usos sociales y de cortesía.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, discapacidad o diversidad funcional, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. No influirá con su actuación en la agilización o resolución de trámites o procedimientos administrativos sin que exista justificación adecuada y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

6. Guardará secreto de las materias clasificadas o cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrá la debida discreción sobre los asuntos que conozcan por razón de su puesto público, sin que pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público, todo ello con pleno respeto al ejercicio de la libertad de expresión, incluida la crítica a la actuación de los poderes públicos.

Artículo 99 Obligaciones.

En el ejercicio de las funciones que tenga asignadas, el personal empleado público deberá observar las siguientes obligaciones:

1. Tratar con atención y respeto a la ciudadanía, a todo el personal empleado público y, en general, a todas aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

2. Desempeñar con diligencia las tareas que les correspondan o se le encomienden con el objetivo de resolver en plazo los asuntos de su competencia y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecer las instrucciones profesionales de sus superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección correspondientes.

4. Informar a la ciudadanía sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer facilitando el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Conocer las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana en los términos que se determine reglamentariamente, y garantizar a la ciudadanía el ejercicio del derecho de utilizarlas en las relaciones con la administración autonómica.

6. Velar por la conservación de los recursos y bienes públicos, administrándolos con austeridad, y no utilizando los mismos en provecho propio o de personas allegadas.

7. Procurar la conservación de los documentos para su entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantener actualizada su formación y cualificación de manera que resulten suficientes para la adecuada prestación del servicio público y el desempeño de las funciones que tenga encomendadas.

9. Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Utilizar adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones y tareas la información, formación y medios informáticos y telemáticos puestos a su disposición.

11. Prestar sus servicios y desempeñar sus funciones manteniendo el rostro sustancialmente descubierto durante toda la jornada laboral y la atención al público, no permitiéndose portar prendas o accesorios que oculten sustancialmente el rostro, al objeto de garantizar el derecho de la ciudadanía a su plena identificación visual, asegurar la transparencia y eficacia administrativa y cumplir con los estándares organizativos de seguridad interna de las dependencias públicas.

Quedan exceptuados de esta obligación los supuestos en los que el uso de elementos de cobertura facial responda a prescripción medicosanitaria o cuando sea exigido de forma obligatoria por la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable a las funciones específicas de su puesto de trabajo.

Asimismo, podrá usarse una mascarilla higiénica cuando se trate de personas vulnerables o que presenten síntomas respiratorios.

Se añade el apartado 11 por el art. 89.1 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 100 Responsabilidad por la gestión de los servicios.

El personal empleado público es responsable de la buena gestión de los servicios encomendados, y procurará resolver los obstáculos que dificulten el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos.

Artículo 101 Responsabilidad patrimonial.

Sin perjuicio de su responsabilidad por el funcionamiento de los servicios públicos contemplada en el artículo 106.2 de la Constitución, y del deber de resarcir los daños y perjuicios causados, la Administración exigirá del personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, mediante la instrucción del correspondiente procedimiento con audiencia de la persona interesada y de acuerdo con lo establecido en la legislación reguladora de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.

Artículo 102 Comunicación al Ministerio Fiscal.

Lo dispuesto en los artículos anteriores se entenderá sin perjuicio de dar conocimiento de los hechos al Ministerio Fiscal por si pudieran ser constitutivos de infracción penal.

Sección 2.ª Régimen de incompatibilidades

Artículo 103 Régimen de incompatibilidades.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, si impide o menoscaba el exacto cumplimiento de sus deberes, compromete su imparcialidad o independencia o perjudica los intereses generales.

2. La aplicación del régimen de incompatibilidades se ajustará a la legislación básica estatal en esta materia y a la normativa autonómica de desarrollo.

3. La competencia para resolver las declaraciones de compatibilidad corresponde:

a) Al conseller o consellera que ostente la competencia en materia de sanidad, respecto del personal cuya gestión corresponda a dicha consellería y desarrolle su actividad principal adscrito a ese departamento, organismos o entidades dependientes.

b) Al conseller o consellera que ostente la competencia en materia de educación, respecto del personal docente no universitario que desarrolle su actividad principal adscrito a dicho departamento, organismos o entidades dependientes.

c) Al conseller o consellera competente en materia de función pública, respecto del personal que desarrolla su actividad principal en la Administración de la Generalitat, en los términos previstos en el artículo 5 de la presente ley.

d) La competencia para la resolución de las compatibilidades del resto de personal de los entes del sector público instrumental previsto en el artículo 2.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, corresponderá al órgano de los mismos que determinen sus normas de creación.

e) En el ámbito universitario, a la rectora o rector de la Universidad, si la actividad principal se desarrolla en las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, organismos o entidades dependientes de la misma.

f) En el ámbito de las entidades locales, la competencia para las declaraciones de compatibilidad corresponde al Pleno de la corporación.

g) Al Consell, la adopción del acuerdo expreso en cada caso para autorizar la compatibilidad de actividades públicas cuando se superen los límites de remuneración previstos en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, en atención a razones de especial interés para el servicio.

Asimismo, el Consell podrá excepcionalmente, para supuestos concretos y mediante acuerdo, autorizar la pertenencia a más de dos consejos de administración u órganos de gobierno de entidades o empresas públicas o privadas.

CAPÍTULO V · La formación de los empleados públicos

Artículo 104 La formación en el empleo público.

1. Las políticas de formación son parte integrante de las políticas de recursos humanos de la Administración de la Generalitat.

2. Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del personal empleado público. La formación perseguirá los objetivos de mejora del desempeño del puesto de trabajo y desarrollo y promoción profesionales del personal empleado público.

3. El órgano competente para la coordinación, programación y ejecución de la formación será la dirección general que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública, a través del Institut Valencià d'Administració Pública (IVAP).

El IVAP será el centro encargado de gestionar las acciones formativas de la Administración de la Generalitat, así como de coordinar estas con las planificadas por otros centros de formación de personal empleado público existentes en la Generalitat.

4. A tal fin, para el cumplimiento de sus objetivos, corresponderá a dicha dirección general:

a) Diseñar, organizar, coordinar y homologar las acciones formativas del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, que incluirán los cursos de habilitación necesarios para el desempeño de determinados puestos de trabajo, los cursos específicos de formación para la pertenencia a una agrupación de puestos, la capacitación por competencias profesionales, así como los cursos de capacitación para el desempeño de nuevas funciones en los casos que proceda, fomentando y priorizando la formación en línea para su aprovechamiento por todo el personal empleado público en igualdad de oportunidades.

b) Homologar las acciones formativas impartidas por otras administraciones públicas y por las organizaciones sindicales que suscriban los correspondientes acuerdos.

c) Planificar, convocar y gestionar los cursos de formación derivados de los procesos de selección y promoción del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

d) Colaborar en la formación y perfeccionamiento del personal de las instituciones de la Generalitat mencionadas en el artículo 20.3 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y de otras administraciones públicas, en los términos que se establezcan en los instrumentos de colaboración que pudieran suscribirse o por encomienda del Consell.

e) Gestionar y coordinar las ayudas destinadas a la financiación de planes de formación para el empleo promovidas por las entidades locales de la Comunitat Valenciana, en el marco del Acuerdo de formación para el empleo de las administraciones públicas (Afedap).

f) Diseñar, convocar, gestionar y homologar las acciones de formación específica para el personal directivo público profesional previsto en el artículo 21.1 de la presente ley, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación y de acuerdo con las directrices que al respecto establezca la conselleria competente en materia de función pública. La formación del restante personal directivo público profesional de otras administraciones podrá ser así mismo organizada y certificada por el IVAP previo convenio suscrito al efecto.

5. En los supuestos en que las entidades locales prevean una fase de formación como parte del proceso selectivo de su personal empleado público, podrán conveniar con la conselleria competente en materia de función pública la participación del IVAP en la realización de tales cursos selectivos, que podrán ser comunes para varias de las citadas entidades.

6. El IVAP fomentará la colaboración con las entidades locales de la Comunitat Valenciana y los entes del sector público instrumental en la formación y perfeccionamiento de su personal empleado público.

Además, se podrán homologar, en su caso, las acciones formativas que dichos entes impartan al resto de su personal.

7. Asimismo, para facilitar el acceso de la ciudadanía a la formación especializada en las materias relacionadas con la administración, la gestión y las políticas públicas, y sin perjuicio de los convenios y acuerdos que se establezcan con las universidades públicas valencianas, el IVAP ofrecerá en sus planes de formación la posibilidad de acceder a su oferta formativa a quienes no ostenten la condición de personal empleado público, pudiendo para ello percibir las tasas y precios públicos que se determinen en su momento.

8. El IVAP fomentará la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Para ello la formación deberá incluir contenidos sobre igualdad efectiva y prohibición de cualquier tipo de discriminación de mujeres y hombres.

9. Para la mejor consecución de sus fines el IVAP podrá tramitar la convocatoria y concesión de becas, ayudas y otras medidas de fomento, así como promover la colaboración de personal docente y de profesionales ajenos a la Administración de la Generalitat para el desarrollo de sus acciones formativas o divulgativas.

10. Todo el personal empleado público tendrá la oportunidad de realizar aportaciones en el diseño de los planes formativos para la mejora de los métodos de trabajo y de los procesos administrativos, a través de un mecanismo de participación libre y no jerarquizado.

11. La selección del profesorado del IVAP cumplirá con el régimen de contratación para actividades docentes previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público.

12. El IVAP pondrá en marcha un plan de transferencia de conocimiento que contenga medidas eficaces para transferir y retener el conocimiento de los empleados y empleadas con más experiencia, en particular, de aquellas personas que tengan más próxima su jubilación.

Se modifica por el art. 174 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica por el art. 96.9 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica por el art. 91.9 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifican los apartados 3 y 4.e) por el anexo.6 y 7 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

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.

El IVAP 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 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.

Se modifica el apartado 2 por el art. 96.10 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 2 por el art. 91.10 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Artículo 106 Deber de formación.

1. Las empleadas y empleados públicos deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas.

A tal fin, salvo causa justificada, deberán asistir a las actividades programadas, bien cuando la finalidad de estas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

2. Corresponderá al IVAP la acreditación de los cursos y acciones formativas, que incluirán, como regla general, una evaluación final a realizar por el personal formador, que podrá consistir, bien en la elaboración de un trabajo, memoria o similar, bien en la superación de pruebas de conocimientos, teóricos o prácticos.

Se modifica el apartado 2 por el art. 96.11 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 2 por el art. 91.11 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

TÍTULO VII

Provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 107 Movilidad del personal funcionario de carrera.

1. Se garantiza el derecho a la movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley, de acuerdo con los sistemas previstos en la misma.

2. En el marco de lo previsto en los planes de igualdad, las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de esta ley fomentarán en especial el acceso de las mujeres a los puestos de niveles superiores.

Artículo 108 Clases de movilidad.

1. La movilidad, provisional o definitiva, puede tener carácter voluntario o forzoso y se hace efectiva mediante los sistemas previstos en el presente título.

2. La movilidad forzosa, fundamentada en las necesidades del servicio, y previa negociación con las organizaciones sindicales, deberá respetar las retribuciones y condiciones esenciales de trabajo del personal funcionario, así como las demás garantías que para la misma se establecen.

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 para el personal funcionario de carrera.

CAPÍTULO II · Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera

Sección 1.ª Concurso y libre designación

Artículo 110 Sistemas ordinarios de provisión de puestos.

Los puestos de trabajo sin titular de naturaleza funcionarial se proveerán de forma ordinaria por convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso o de libre designación, de acuerdo con lo que figure en la relación de puestos de trabajo, y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 111 Concurso.

1. El concurso constituye el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo y consiste en la comprobación y valoración por órganos colegiados de carácter técnico, de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes, que constituyen las competencias profesionales de las personas candidatas para el desempeño de los mismos, conforme a las bases establecidas en la correspondiente convocatoria.

2. En los términos que se disponga reglamentariamente, se podrán valorar, entre otros, los siguientes méritos:

a) El resultado de la evaluación del desempeño en destinos anteriores.

b) La progresión alcanzada en la carrera profesional.

c) El desempeño como personal funcionario de carrera de puestos de igual o superior complemento de destino al de los puestos convocados.

d) La antigüedad.

e) El grado personal reconocido.

f) Cuando de conformidad con lo establecido en la relación de puestos de trabajo, la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano no constituya requisito, podrá valorarse especialmente por su relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

g) El conocimiento de otros idiomas comunitarios que podrá valorarse especialmente por su relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

h) La posesión de más de una titulación oficial, de igual o superior nivel académico que la exigida para el acceso, que podrá valorarse especialmente por su relación con el puesto de trabajo convocado.

i) La acreditación del aprovechamiento de los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo. En la Administración de la Generalitat, se otorgará una mayor valoración a las acciones formativas organizadas u homologadas por el IVAP, por centros de formación del personal empleado público de la Generalitat o en el marco de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, valorándose especialmente la formación oficial acreditada en materia de igualdad de oportunidades.

j) Las actividades científicas, docentes, de investigación y publicaciones vinculadas directamente con el perfil de las tareas que se atribuyan al puesto convocado.

3. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán ser ordinarios o específicos.

4. La composición y funcionamiento de los órganos técnicos encargados de la ejecución del procedimiento se determinará reglamentariamente, garantizándose la participación de las organizaciones sindicales. La composición de estos órganos responderá a los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre hombre y mujer. Su funcionamiento se ajustará a los principios de imparcialidad y objetividad.

5. La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final individualizada de los méritos de los candidatos, que deberá incluir, en caso de concurrir la realización de entrevista, un informe de cada uno de los miembros del órgano técnico en el que se detalle de manera adecuada su valoración.

6. No se vulnerará el principio de igualdad de mujeres y hombres en la valoración del concurso. Ni se incurrirá en discriminación directa ni indirecta.

Se modifican las letras c) y e) del apartado 2 por el art. 90 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica la letra f) del apartado 2 por el art. 192 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica la letra i) del apartado 2 por el art. 96.12 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica la letra i) del apartado 2 por el art. 91.12 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Artículo 112 Concurso ordinario.

1. El concurso ordinario es el procedimiento de provisión de los puestos de trabajo que no tengan establecida otra forma de provisión en la relación de puestos de trabajo. Serán ordinarios cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de conocimientos o funciones específicas recogidas en la relación de puestos de trabajo.

2. En los concursos ordinarios se tendrán en cuenta únicamente los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes determinados reglamentariamente y que se concretarán en las correspondientes convocatorias.

Artículo 113 Concurso específico.

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

2. 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 que se pueda obtener por las mismas, en su conjunto, sea superior, en la administración de la Generalitat, a un 45 % del total.

Las características técnicas de estos medios de valoración tendrán relación directa con el perfil del puesto de trabajo que se hayan de proveer y garantizarán el respecto del principio de igualdad y objetividad.

En los casos en los que se incluya la realización de una entrevista personal, esta versará sobre la formación académica o profesional, las experiencias y aptitudes profesionales de las personas candidatas relacionadas con el puesto de trabajo que se tenga que ejercer. En todo caso, será una entrevista con parámetros previamente establecidos y se dejará constancia, en garantía de la objetividad y transparencia del procedimiento y de los derechos de las personas interesadas, mediante la grabación audiovisual. Las grabaciones se someterán 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. A tal efecto, rechazará 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, se reflejarán en el acta que levantará a tal efecto.

3. Las convocatorias de los concursos específicos podrán establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos, que, en el supuesto de que ninguna de las personas candidatas la alcance, determinará la declaración del concurso como desierto.

Se modifica el apartado 1 por el art. 175 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica por el art. 95 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

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 la dirección general competente en materia de función pública.

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 funcionarial 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 garantizar el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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 podrán convocarse para la generalidad 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, de discapacidad o diversidad funcional o de violencia de género o a consecuencia de rehabilitación después de 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 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 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 en los términos previstos 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. 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:

a) 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.

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.

d) Cuando se trate del primer destino definitivo obtenido tras la superación de un procedimiento de acceso.

8. 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 7 de este artículo.

9. En el supuesto de movilidad y permanencia para las agrupaciones de puestos de trabajo, las reglas aplicables serán las siguientes:

a) Cuando la movilidad se produzca, bien dentro de la agrupación de puestos de trabajo, bien en el cuerpo o escala, se aplicarán los criterios establecidos en los apartados siete y ocho del presente artículo.

b) Cuando el puesto de trabajo obtenido con destino definitivo, como consecuencia de primer destino o convocatoria de concurso, esté adscrito a una agrupación de puestos de trabajo, la permanencia prevista en el apartado siete será de cuatro años para poder participar en convocatorias de concurso o libre designación de puestos de trabajo adscritos al cuerpo o escala, pero no a la citada agrupación de puestos de trabajo.

La permanencia será asimismo de cuatro años cuando el destino definitivo sea en puestos de un cuerpo o escala no adscritos a una agrupación de puestos de trabajo y se pretenda participar en convocatorias de concurso o libre designación de una agrupación de puestos del citado cuerpo o escala.

c) Asimismo, la permanencia de cuatro años contemplada en las letras anteriores se aplicará para desempeñar provisionalmente en comisión de servicios un puesto del cuerpo o escala desde la agrupación de puestos de trabajo y, a la inversa, desde el cuerpo o escala en la agrupación de puestos de trabajo.

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 resultas en los supuestos y condiciones que se determinen reglamentariamente.

12. Los puestos de trabajo ofertados al personal de nuevo ingreso precisarán, con carácter general, la realización de un concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de personal funcionario de carrera. Excepcionalmente se podrán ofertar puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso sin el citado concurso previo en los términos que se establezcan reglamentariamente.

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 cumpliese todos los requisitos requeridos para ello.

Se modifican los apartados 4, 7, 8, 9 y 12 por el art. 176 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado 1 por el art. 96.13 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 1 por el art. 91.13 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Se modifica el apartado 9 por el art. 96 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 115 Libre designación.

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

En el ámbito de la administración de la Generalitat, resolverá quien tenga la titularidad de la Presidencia de la Generalitat o de la conselleria a la que esté adscrito el puesto de trabajo, sea directamente o en virtud de sus organismos dependientes.

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

3. Las convocatorias para proveer puestos por libre designación incluirán los siguientes datos:

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 los requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Anunciada la convocatoria, se concederá un plazo de diez días hábiles para presentar solicitudes.

4. 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 se acompañarán de un informe de impacto de género, excepto en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Así mismo, se tenderá a la paridad de mujeres y hombres en este tipo de nombramientos.

5. Teniendo en cuenta la especial responsabilidad y confianza, se proveerán por este sistema, únicamente, los siguientes puestos de trabajo:

a) Los puestos de trabajo con el rango de subdirección general o jefatura de servicio.

b) Los puestos de secretaría de altos cargos.

c) Los puestos de naturaleza funcionarial que se creen como consecuencia de un acuerdo del Consell y con las características y requisitos que se establezcan, pertenecientes a los grupos o subgrupos profesionales A1, A2, B o C1, adscritos y directamente dependientes de las subsecretarías o de las secretarías autonómicas, con funciones de asesoramiento o coordinación y que tengan la denominación de coordinador asesor o coordinadora asesora.

d) El personal conductor al servicio directo de los miembros del Consell.

6. En las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación, quien ostente la titularidad de la conselleria a la que esté adscrito el puesto de trabajo resolverá bien su adjudicación a la persona que considere más idónea para el puesto o declararlo desierto, aunque exista personal que reúna los requisitos exigidos si considera que ninguna resulta idónea para ejercerlo.

7. La adjudicación de un puesto de trabajo clasificado para proveerlo por más de un cuerpo o escala no comporta la integración del personal funcionario en otros cuerpos o escalas diferentes de aquellos a los que pertenezca, aunque tenga la titulación o cumpla todos los requisitos requeridos para ello.

Se modifica la letra b) del apartado 3 por el art. 177 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica por el art. 97 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 116 Remoción y cese en los puestos de trabajo.

1. El cese en los puestos de trabajo obtenidos por el procedimiento de libre designación tendrá carácter discrecional.

2. 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 cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) 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.

b) A consecuencia del resultado de la evaluación negativa del desempeño, en los supuestos y con las garantías que reglamentariamente se determinen.

c) Cumplimiento inadecuado de las funciones atribuidas al puesto o rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia estas funciones.

3. 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.

4. En los supuestos previstos en los números anteriores, el personal funcionario de la Administración de la Generalitat que cese en su puesto de trabajo o sea removido del mismo sin obtener otro por los sistemas previstos en el presente título, quedará a disposición del órgano que ostente la jefatura superior de personal donde esté adscrito dicho puesto, que deberá atribuirle el desempeño provisional de funciones correspondientes a su cuerpo, agrupación profesional funcionarial 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 grado personal reconocido, 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, 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 complemento de destino no inferior en más de dos niveles al grado personal 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 de complemento de destino 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 grado personal que tenga reconocido.

Cuando no exista una propuesta de adscripción provisional con conformidad de la persona interesada, se adscribirá al personal funcionario cesado o removido a puestos de trabajo de la conselleria u organismo de último destino y, caso de no existir, a puestos de consellerias u organismos distintos ordenados de mayor a menor antigüedad en la vacante.

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 complemento de destino sea inferior en más de dos niveles al que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir un complemento específico 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.

Se modifican los apartados 4, 7 y 8 por el art. 91 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se añade un párrafo final al apartado 7 por el art. 193 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado 2 por el art. 98 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Sección 2.ª Otras formas de provisión de puestos de trabajo

Artículo 117 Comisión de servicios ordinaria.

1. La comisión de servicios es una forma voluntaria temporal y excepcional de provisión de puestos de trabajo que procede, en casos de urgente e inaplazable necesidad cuando concurran causas razonadas de interés público, en los siguientes supuestos:

a) Cuando estos queden desiertos en las correspondientes convocatorias o se encuentren pendientes de su provisión definitiva.

b) Cuando estén sujetos a reserva por imperativo legal.

2. No se podrá permanecer más de dos años en comisión de servicios en los puestos de trabajo previstos en el apartado a, cuya forma de provisión sea la de concurso. Si la forma de provisión de los puestos es la de libre designación, no se podrá permanecer en comisión de servicios más de seis meses, salvo que exista un impedimento legal que no permita su convocatoria pública, en cuyo caso se convocará el citado puesto, de forma inmediata, una vez desaparezca dicho impedimento, pudiendo mantener la comisión de servicios hasta que se resuelva la correspondiente convocatoria.

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

4. Para el desempeño en comisión de servicios de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera deberá pertenecer al mismo cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial, o, en su caso, agrupación de puestos, de conformidad con lo previsto en el artículo 40.3 de la presente ley, así como reunir los requisitos de aquél reflejados en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

5. No se podrá vulnerar el principio de igualdad por razón de género ni la prohibición de discriminación directa o indirecta por el mismo motivo en la concesión de comisiones de servicio.

6. En todo caso, los puestos vacantes desempeñados por personal funcionario en comisión de servicios deberán incluirse en las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo o computarse la vacante en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produzca su cobertura provisional y, si no fuera posible, en la siguiente, siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente, salvo que se decida su amortización.

Artículo 118 Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

1. La comisión de servicios para la realización de tareas de naturaleza especial y programas, proyectos o planes, aprobados por el correspondiente órgano de gobierno, o para el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, tendrá una duración máxima de un año prorrogable otro año más.

2. En estos casos, el personal funcionario que reúna el perfil profesional adecuado a las tareas a desarrollar podrá ser asignado para su desempeño con carácter voluntario en comisión de servicios y continuará percibiendo las mismas retribuciones íntegras, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.

3. En todo caso se garantizará el principio de publicidad en el procedimiento de tramitación y concesión de estas comisiones.

Artículo 119 Comisión de servicios en misiones o programas de cooperación internacional.

1. Se podrán autorizar comisiones de servicios para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

La resolución que acuerde la comisión de servicios, determinará si se percibe la retribución con cargo a los organismos o programas o, por el contrario, la abona la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en la que presta sus servicios el personal funcionario.

2. Cuando la misión sea por un período superior a seis meses y la retribución corra a cargo de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en la que presta sus servicios, su situación seguirá siendo la de servicio activo, autorizándose una comisión de servicios en el organismo internacional, gobierno o entidad pública extranjera.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 141.1.b de la presente ley, cuando obtenga la autorización de su administración para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional pero la retribución del mismo corra a cargo de estos organismos o programas, procederá la declaración de la situación administrativa de servicios especiales.

3. En todo caso se garantizará el principio de publicidad en el procedimiento de tramitación y concesión de estas comisiones.

Artículo 120 Adscripción provisional.

1. La adscripción provisional es una forma temporal de provisión de puestos de trabajo que procede en los siguientes casos:

a) Cuando el personal funcionario cese en su puesto de trabajo o sea removido del mismo sin obtener otro por ninguno de los sistemas previstos en el presente título.

b) Por reingreso al servicio activo.

c) Por rehabilitación de la condición de personal funcionario.

2. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y requisitos para su concesión.

3. La adscripción provisional será comunicada al órgano que disponga de la vacante, con carácter previo a su incorporación. En todo caso, la adscripción provisional a puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la de libre designación se realizará a propuesta del órgano competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115.1.

4. En todo caso, para el desempeño en adscripción provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario designado deberá pertenecer al mismo cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o, en su caso, agrupación de puestos, de conformidad con lo previsto en el artículo 40.3 de la presente ley, y reunir los requisitos de aquél reflejados en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

5. El puesto asignado con carácter provisional, salvo que esté sujeto a reserva legal, se convocará para su provisión definitiva, y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la convocatoria solicitando, al menos, el puesto que ocupa provisionalmente. Si no concurriera, no podrá continuar ejerciendo el puesto mediante esta forma de provisión, procediendo la dirección general competente en materia de función pública a su adscripción provisional a otro puesto, de acuerdo con los criterios fijados en la presente ley.

6. No se podrá incurrir en vulneración del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres ni en la discriminación directa o indirecta en la asignación provisional de puestos de trabajo.

Se modifica el apartado 5 por el art. 110 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 121 Permuta de los puestos de trabajo.

La permuta de los puestos de trabajo de los que sean titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente.

En cualquier caso el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género.

Igualmente no se podrá vulnerar el principio de igualdad real de mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas.

Artículo 122 Nombramiento provisional por mejora de empleo.

1. El personal funcionario de carrera que reúna los requisitos de titulación podrá desempeñar, en casos de urgente e inaplazable necesidad cuando concurran causas razonadas de interés público, en los supuestos previstos en el artículo 18, apartado 2, de la presente ley, un puesto de trabajo no ocupado adscrito a un cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo encuadrada en los mismos, distinto al de pertenencia mediante nombramiento provisional por mejora de empleo.

2. Los nombramientos por mejora de empleo se efectuarán en puestos de trabajo correspondientes a la categoría de entrada con las excepciones que reglamentariamente se determinen con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio público.

3. A la funcionaria o funcionario que sea nombrado provisionalmente por mejora de empleo se le reservará durante el tiempo de desempeño temporal el puesto de trabajo del que, en su caso, fuera titular, considerándosele, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, como de servicio activo en su cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo.

4. Este personal percibirá el sueldo asignado al grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que haya sido nombrado, así como las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo que pase a desempeñar y, en su caso, las previstas los apartados c y d del artículo 87.2. Asimismo, continuará percibiendo los trienios y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera profesional que tuviera reconocidas en el momento del nombramiento.

5. El ejercicio de funciones por el procedimiento de mejora de empleo no supondrá consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en la promoción profesional en el cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo en que se haya sido nombrado, excepto los referentes al perfeccionamiento de trienios o lo que pueda establecerse en el desarrollo reglamentario de la carrera profesional.

6. Reglamentariamente se regulará el procedimiento y resto de requisitos para efectuar dichos nombramientos, que respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

7. El cese del personal en mejora de empleo se produce en los supuestos establecidos en el artículo 18, apartado 8, de esta ley.

Este cese se puede acordar también por cumplimiento inadecuado de las funciones atribuidas al puesto o rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia estas funciones. Este incumplimiento o rendimiento insuficiente se concretará en un informe motivado del servicio al que esté adscrita la persona y de la subsecretaría u órgano responsable del organismo correspondiente, previa audiencia a la persona interesada.

El personal en mejora de empleo permanecerá un periodo mínimo, que se determinará reglamentariamente, en el puesto en el que ha sido nombrado, siempre y cuando no se produzca la provisión reglamentaria del puesto por personal funcionario de carrera del cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo de que se trate, o concurra alguna otra causa de cese.

8. No se podrá permanecer más de dos años en mejora de empleo en los puestos de trabajo vacantes.

Se modifican los apartados 1, 3 y 5 por el art. 76 de la Ley 7/2023, de 26 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2666

Se añade un apartado 8 por el anexo.8 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Se modifica el apartado 7 por el art. 99 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 123 Cambio de puesto por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional.

1. Se podrá adscribir el personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma unidad administrativa o localidad como en diferente, cuando por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Este sistema de provisión de puestos tendrá preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.

2. Dicha solicitud deberá ser valorada por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, que informará sobre la procedencia de adaptación o, en su defecto, cambio de puesto de trabajo, ante la situación puesta de manifiesto.

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para su concesión, tramitando de forma preferente las solicitudes de las personas que estén en situación de incapacidad temporal.

4. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos vacantes del cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial al que pertenece el personal funcionario así como a que dicho puesto tenga asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

Excepcionalmente, si no hay vacantes de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, podrá ser adscrito provisionalmente a uno distinto.

El cambio no podrá implicar merma retributiva para el personal funcionario, el cual percibirá las retribuciones básicas del cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala a la que pertenece, el grado personal reconocido y el complemento

específico del puesto de procedencia, salvo que dé su conformidad a ser adscrito a un puesto que tenga asignada una jornada de trabajo inferior.

En los supuestos en que el personal tenga necesidades formativas para el desempeño de las nuevas funciones, el organismo competente en la formación del personal empleado público organizará cursos de capacitación en las nuevas tareas a desempeñar.

5. Las previsiones contenidas en los apartados precedentes serán de aplicación a las víctimas acreditadas de acoso sexual, por razón de sexo, moral o laboral.

6. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal temporal.

7. (Derogado)

Se modifica el apartado 4 y se deroga el 7 por el art. 92 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 124 Otros supuestos de adscripción por motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitac

1. Las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley podrán adscribir el personal funcionario a puestos de trabajo en diferente unidad administrativa o localidad, con una solicitud previa fundamentada en motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitación.

Así mismo, podrá solicitarse esta adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de primer grado a su cargo.

2. La concesión estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) Informe previo favorable del servicio médico oficial correspondiente al Régimen de Seguridad Social de la persona interesada.

b) Existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su concesión.

4. Las previsiones de este artículo serán igualmente de aplicación al personal temporal.

Artículo 125 Traslado por violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial o, en su caso, grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

En caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, podrá ser adscrita a otro puesto del mismo grupo o subgrupo profesional al que pertenece, sin que en ningún caso el traslado suponga menoscabo de sus derechos económicos.

Este traslado tendrá la consideración de forzoso, a efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados, y su duración vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias y coyuntura de riesgo que dieron lugar al mismo.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. El personal empleado público tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo por razón de violencia terrorista en los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico.

3. A estos efectos, se deberán comunicar las vacantes a las personas solicitantes.

4. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o violencia terrorista se garantizará la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

5. Las previsiones de este artículo serán igualmente de aplicación al personal temporal.

CAPÍTULO III · Movilidad forzosa del personal funcionario de carrera

Artículo 126 Comisión de servicios forzosa.

1. Cuando se acredite que por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura por alguna de las formas de movilidad voluntaria previstas en este título, o la cobertura por personal temporal, podrá adscribirse en comisión de servicios, con carácter forzoso, a personal funcionario de la misma conselleria, de la presidencia de la Generalitat, o de los organismos y entes dependientes de las mismas. En este caso, se destinará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, en primer lugar, al personal destinado en la misma localidad, en segundo lugar, al que le suponga menos dificultades para conciliar dicho destino con su vida personal y familiar y, en última instancia, al de menor antigüedad. En igualdad de condiciones, se destinará al personal de menor edad.

2. Si el puesto desempeñado en comisión de servicios tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del puesto del que es titular, dicho personal percibirá mientras permanezca en tal situación, un complemento personal transitorio por la diferencia, en los términos y con los requisitos previstos legal y reglamentariamente.

3. Esta comisión de servicios, en caso de traslado a diferente localidad, dará lugar a contraprestación indemnizatoria en los términos previstos reglamentariamente.

4. La comisión de servicios forzosa tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable por otros seis.

Artículo 127 Reasignación de efectivos.

1. El personal funcionario cuyo puesto sea objeto de supresión como consecuencia de un plan de ordenación de personal u otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos se realizará a puestos de trabajo adscritos a su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

En el caso de que los puestos estén adscritos a una agrupación de puestos de trabajo, para que la reasignación pueda realizarse será necesaria la previa realización de los cursos específicos de formación que a tal fin sean organizados por el IVAP, salvo que el personal afectado haya acreditado dichos conocimientos en las correspondientes pruebas de acceso.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de empleo se efectuará, previa negociación con las organizaciones sindicales, aplicando criterios objetivos relacionados, entre otros, con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo para el personal titular de puestos afectados.

2. El plan de ordenación de personal deberá prever el número de puestos que se suprimen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación.

Los planes de ordenación de personal deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, su cualificación y las medidas que deban adoptarse en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero y un informe de impacto de género.

Los planes de ordenación de personal deberán incluir también la temporalidad de los mismos, y establecer los plazos de ejecución de las medidas adoptadas.

3. En la Administración de la Generalitat, aprobado el plan de ordenación de personal y publicado en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», la conselleria con competencias en materia de función pública, a propuesta de la presidencia de la Generalitat, consellerias, organismos públicos o consorcios afectados, ejecutará la reasignación en el plazo de seis meses, que será obligatoria para puestos en el mismo municipio, y voluntaria cuando sea en distinto municipio e implique cambio de residencia, y que serán en ambos casos de similares características, funciones y retribuciones. Durante esta fase se percibirán las retribuciones del puesto de trabajo que desempeñaba. En el caso de que el nuevo puesto de trabajo asignado tenga unas retribuciones superiores, el personal funcionario percibirá las correspondientes a este nuevo puesto de trabajo.

Notificada a la persona afectada la reasignación obligatoria, dispondrá de un mes para tomar posesión de su nuevo destino.

4. El personal que no acepte la reasignación voluntaria quedará adscrito, durante el plazo máximo de un año, a la conselleria con competencias en materia de función pública, mediante las relaciones específicas de puestos de reasignación.

5. El personal funcionario que, superada la fase de reasignación de efectivos, no haya obtenido un puesto de trabajo, continuará adscrito a la conselleria con competencias en materia de función pública en la situación de expectativa de destino, durante el plazo máximo de un año, con las retribuciones establecidas en el artículo 163.

6. Cuando la reasignación implique cambio de residencia, el personal tendrá derecho a una indemnización consistente en el abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, tres dietas por la persona interesada y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade y los gastos de transporte de mobiliario y enseres, así como el pago de tres mensualidades de la totalidad de sus retribuciones, excepto el complemento de actividad profesional y, en su caso, las gratificaciones por servicios extraordinarios, sin perjuicio de otras ayudas que el plan pudiera establecer.

Se modifica el apartado 1 por el art. 96.14 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 1 por el art. 91.14 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Artículo 128 Adscripción temporal.

1. Quien sea titular de la subsecretaría de la presidencia de la Generalitat o de las distintas consellerias, así como de los órganos que ostenten la dirección superior de personal de los respectivos organismos públicos adscritos a las mismas, en casos excepcionales y por necesidades de adecuada prestación del servicio público, podrán, dentro del ámbito organizativo de su competencia y siempre que no suponga cambio de localidad, adscribir temporalmente al personal funcionarial a órganos o unidades administrativas distintas, en las que, por causa de su mayor volumen temporal, acumulación de cargas de trabajo, existencia de programas de duración concreta u otras circunstancias análogas, sus competencias o funciones no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal dependiente de la misma.

Las medidas previstas en el párrafo anterior podrán adoptarse, en las mismas condiciones, mediante acuerdo subscrito entre los titulares de las subsecretarías de la presidencia de la Generalitat o de las distintas consellerias, o en su caso de los órganos que ostenten la dirección superior de personal de las respectivas entidades adscritas a las mismas, o, en su caso, por acuerdo del Consell.

2. La adscripción temporal a la que se refiere el apartado anterior, se realizará por el plazo que resulte imprescindible en tanto concurran las circunstancias que han dado lugar a la misma y como máximo por un plazo de un año, prorrogable por otro más, para el desempeño de funciones propias del cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial al que pertenece la persona adscrita temporalmente, no pudiendo ser de aplicación al personal titular u ocupante de puestos de trabajo con rango de subdirección general o jefatura de servicio.

Así mismo, en conformidad con su normativa específica, no podrá ser aplicable la adscripción temporal al personal empleado público cuyo puesto de trabajo tenga una vinculación con los órganos de representación establecidos legalmente o cuando se acredite que concurre alguna de las situaciones de protección de víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o cambio de lugar por motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional.

3. La resolución de adscripción temporal, deberá ser motivada con arreglo a criterios objetivos, tanto en relación con la necesidad de la misma, como con el personal que resulte afectado, una vez oído el órgano de representación unitaria correspondiente. Asimismo, será comunicada a las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública.

4. A todos los efectos, se entenderá que, en el sentido previsto en el artículo 69 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, la jefatura de personal de las funcionarias y los funcionarios adscritos temporalmente, será la de la presidencia de la Generalitat, conselleria u organismo público en el que desempeñan sus funciones.

5. En cualquiera de los supuestos se continuarán percibiendo las mismas retribuciones que se recibían en el momento de materializarse la adscripción temporal, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que se tenga derecho, en su caso.

Se suprime el apartado 6 por el art. 100 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

CAPÍTULO IV · Movilidad interadministrativa e intersectorial

Artículo 129 Movilidad interadministrativa.

1. El personal funcionario podrá acceder a puestos de trabajo de otras administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo y de conformidad con el principio de reciprocidad y lo dispuesto en la legislación básica del Estado y convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos de colaboración que se puedan subscribir.

A tal fin, el Consell impulsará la formalización de los instrumentos de colaboración correspondientes que garanticen en términos de reciprocidad y de manera efectiva la movilidad del personal empleado público en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Esta reciprocidad se entenderá que existe entre la administración del Consell y las administraciones locales y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana a que se refiere el artículo 3, siempre respetando la autonomía de las administraciones locales y universidades, que podrán decidir si abren o no sus plazas a otras administraciones.

Sin embargo, excepcionalmente, en aquellos puestos de trabajo que estén vacantes, previo ofrecimiento público al personal funcionario de la administración de la Generalitat, el órgano competente en materia de función pública podrá autorizar la cobertura temporal, en comisión de servicios, por personal funcionario de otras administraciones públicas, previa solicitud de la subsecretaría u órgano equivalente al que esté adscrito el puesto, sin que comporte reclasificar el mismo.

2. Los puestos de trabajo susceptibles de provisión por personal funcionario de carrera de otras administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas, se cubrirán por los distintos procedimientos de provisión vigentes, con los efectos que legal y reglamentariamente se establezcan.

3. En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir entre administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas con el fin de facilitar la movilidad del personal de las mismas, se tendrá especial consideración a los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Estos acuerdos podrán contemplar la posibilidad de la modificación de la adscripción del puesto de trabajo de la interesada a la nueva localidad si así lo solicita y previo informe de los órganos competentes en cada caso.

4. El personal funcionario de carrera de una administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, que obtenga destino en otra distinta a través de los procedimientos de movilidad, quedará respecto de su administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública de origen en la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas.

Los efectos en los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, o de cese del puesto obtenido por libre designación, serán los previstos en la normativa estatal de carácter básico.

Se modifica el apartado 1 por el art. 178 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado 1 por el art. 101 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 130 Movilidad intersectorial.

La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat prevista en el artículo 10 de la presente ley podrá proponer criterios en el ejercicio de sus competencias para que el personal funcionario docente, estatutario, de la Administración de la Generalitat o perteneciente a los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, pueda acceder a determinados puestos con funciones de otros ámbitos sectoriales de la Generalitat en atención a las características del correspondiente puesto de trabajo y en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Se modifica por el art. 128 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

TÍTULO VIII

Promoción profesional

Artículo 131 Promoción profesional del personal funcionario de carrera. Concepto y principios.

1. El personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. A tal objeto, se establecerán mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento del personal funcionario de carrera con la mejora de la prestación del servicio público.

Artículo 132 Modalidades de la promoción profesional del personal funcionario de carrera.

La promoción profesional del personal funcionario de carrera se llevará a cabo mediante la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, consistente en la progresión profesional a través de un sistema de grados, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

b) Carrera vertical, basada en la adquisición de un mayor grado personal, mediante la obtención de puestos de trabajo con destino definitivo.

c) Promoción interna vertical, por medio del acceso a un cuerpo o escala de otro grupo o subgrupo en los términos previstos en la normativa estatal básica.

d) Promoción interna horizontal, a través del acceso a otro cuerpo o escala de un grupo o subgrupo de igual clasificación profesional.

Se modifica la letra b) por el art. 93 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 133 Carrera horizontal del personal funcionario de carrera.

1. La carrera horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, de la calidad de los trabajos realizados, de los conocimientos adquiridos y del resultado de la evaluación del desempeño, así como de aquellos otros méritos y aptitudes que puedan establecerse reglamentariamente por razón de la especificidad de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.

2. A tal objeto, reglamentariamente se establecerá un sistema de grados de desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos. Con carácter general, la progresión será consecutiva.

3. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación del régimen disciplinario para la sanción de demérito.

4. A través de la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat se facilitará, en caso de movilidad intersectorial del personal funcionario de carrera, el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

5. El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente al complemento de carrera administrativa que corresponda según el tiempo de servicios prestados, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la normativa de aplicación.

Artículo 134 Carrera vertical del personal funcionario de carrera.

1. La carrera vertical del personal funcionario de carrera consiste en la obtención con destino definitivo de puestos de trabajo que, según su clasificación, pueden conllevar una mayor responsabilidad o dificultad técnica y que supondrá el reconocimiento, con los efectos previstos en esta ley, del grado correspondiente.

2. El grado se adquiere por el ejercicio, en la forma que reglamentariamente se determine, de puestos de trabajo que tengan asignado un mismo complemento de destino, durante dos años continuados o durante tres con interrupción.

3. El personal funcionario de carrera tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, a percibir como mínimo el complemento de destino correspondiente a su grado reconocido.

Se modifica por el art. 94 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 135 Promoción interna del personal funcionario de carrera.

1. El personal funcionario de carrera podrá acceder, mediante promoción interna, a un cuerpo o escala de otro grupo o subgrupo al que pertenezca, o a otro de igual clasificación profesional, en los términos previstos en la normativa estatal básica.

No obstante lo anterior, el personal funcionarial del subgrupo profesional C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el grupo B de acuerdo con la regulación establecida en esta ley y en el artículo 18 del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación con la promoción interna.

2. En la Administración de la Generalitat las ofertas de empleo público reservarán al turno de promoción interna un porcentaje no inferior al 40% de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición.

La promoción interna se hará efectiva mediante los procedimientos selectivos que a tal efecto se convoquen, cuya participación estará en todo caso abierta a cualquiera de las modalidades previstas en los apartados c y d, del artículo 132, con respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, así como a los que rigen con carácter general el acceso a la función pública.

Dichas pruebas podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general del personal, así lo acuerde el Consell.

Téngase en cuenta que se suspende la aplicación del apartado 2, para la oferta de empleo público de 2024, respecto a las vacantes que se convoquen en ejecución de la tasa específica adicional a la que autoriza el art. 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en la forma establecida por el art. único del Decreto-ley 4/2024, de 6 de marzo. Ref. DOGV-r-2024-90059

3. Podrá participar en los procedimientos de promoción interna el personal funcionario de carrera perteneciente a otros cuerpos o escalas, siempre que cumpla los requisitos establecidos en este artículo.

4. Para concurrir a las pruebas de promoción interna deberán reunirse los requisitos exigidos para el acceso, haber prestado servicios efectivos en la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública correspondiente durante, al menos, dos años en el cuerpo o escala desde la que se accede, así como superar las correspondientes pruebas selectivas.

5. Las convocatorias podrán establecer la exención de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos en el acceso al cuerpo o escala de origen y/o reducir parte del temario. En este caso, las convocatorias determinarán el ámbito subjetivo de aplicación de la referida exención.

6. Quienes accedan a otro cuerpo o escala por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre el personal aspirante que no proceda de ese turno.

7. El personal funcionario de carrera que sea titular con destino definitivo de un puesto de trabajo cuyo desempeño esté asignado indistintamente a dos o más cuerpos o escalas y acceda por promoción interna a uno de estos cuerpos o escalas distinto al de pertenencia, podrá adquirir la condición de personal funcionario de carrera en este último tomando posesión en dicho puesto.

8. La promoción interna del personal perteneciente a la agrupación profesional funcionarial se realizará en los términos previstos en este artículo.

Se suspende la aplicación del apartado 2, para la oferta de empleo público de 2024, respecto a las vacantes que se convoquen en ejecución de la tasa específica adicional a la que autoriza el art. 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en la forma establecida por el art. único del Decreto-ley 4/2024, de 6 de marzo. Ref. DOGV-r-2024-90059

Artículo 136 Promoción profesional del personal laboral.

El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional que se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Artículo 137 Evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con el fin de individualizar y diferenciar la contribución del personal empleado público.

Las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas sujetas al ámbito subjetivo de aplicación de esta ley implantarán sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal empleado público a su servicio, mediante la valoración de la conducta profesional y la medición del rendimiento o los resultados obtenidos.

2. Los sistemas de evaluación se orientarán a la mejor gestión de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, al progreso y desarrollo profesional del personal empleado público, favoreciendo la motivación del mismo mediante su implicación en los objetivos previamente fijados por la organización conforme se establezca reglamentariamente.

3. Los instrumentos que conformen los sistemas de evaluación se adecuarán en todo caso a criterios de transparencia, publicidad, objetividad, fiabilidad y relevancia de contenidos, de imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.

4. El procedimiento y la periodicidad para la evaluación y la composición y funcionamiento de los órganos encargados de la misma, así como los efectos de su resultado sobre la carrera horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y, en su caso, la percepción del complemento de actividad profesional, será el establecido reglamentariamente.

5. La continuidad del personal funcionario de carrera en los puestos de trabajo obtenidos por concurso quedará vinculada al resultado de la evaluación de acuerdo con el sistema y el procedimiento que se determine reglamentariamente, dándose audiencia a la persona interesada y a través de la correspondiente resolución motivada.

TÍTULO IX

Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 138 Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera.

1. El personal funcionario de carrera puede hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras administraciones públicas.

d) Excedencia voluntaria.

e) Excedencia forzosa.

f) Expectativa de destino.

g) Suspensión de funciones.

2. El personal funcionario de carrera en situación administrativa distinta a la de servicio activo podrá cambiar de situación administrativa siempre que reúna los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad de reingreso previo al servicio activo.

3. La resolución que reconozca a una funcionaria o funcionario una situación administrativa diferente de la de servicio activo, deberá informar a la persona interesada del régimen de reingreso al mismo.

4. El personal funcionario tendrá derecho a ser informado, previa solicitud, de cualquier alteración que pudiera condicionar o afectar a su reingreso, incluyendo las alteraciones en la clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 139 Situaciones del personal laboral.

1. En esta materia, el personal laboral se regirá por la normativa de este carácter.

2. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este título al personal laboral incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con la legislación laboral, en particular lo relativo a las excedencias voluntarias por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género.

3. En el marco de sus convenios colectivos y normativa de aplicación, el personal laboral tendrá derecho a ser informado, previa solicitud, de cualquier alteración que pudiera condicionar o afectar a su reingreso, incluyendo las alteraciones en la clasificación de puestos de trabajo.

CAPÍTULO II · Servicio activo

Artículo 140 Servicio activo.

1. Corresponde la situación de servicio activo cuando el personal funcionario de carrera ocupa un puesto de trabajo y lo desempeña mediante cualquiera de los procedimientos de provisión previstos en la presente ley.

2. Asimismo, se hallará en esta situación el personal funcionario de carrera que haya sido cesado en tanto no se les atribuya destino en otro puesto de trabajo.

3. El disfrute de licencias, permisos, vacaciones o los períodos de duración de la incapacidad temporal para el servicio del personal funcionario de carrera no variarán la situación de servicio activo.

4. Cuando el personal funcionario de carrera, por encargo de su administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, y de acuerdo con los intereses de este, pase temporalmente a prestar servicios en otra administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, con objeto de obtener un perfeccionamiento en técnicas profesionales y de la administración, se considerará situación de servicio activo y sus retribuciones corresponderán a la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública de origen.

5. Cuando el personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, pase a desempeñar puestos de trabajo cuya gestión corresponda a las consellerias con competencias en materia de sanidad y educación y no proceda su declaración en otra situación administrativa, el órgano competente en materia de función pública dictará resolución en la que se declare la permanencia en situación de activo del personal funcionario especificando el nuevo sector de destino, al cual le corresponderá la gestión de dicho personal.

6. El personal funcionario de carrera en esta situación tiene todos los derechos inherentes a su condición y queda sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

7. En tanto el personal funcionario interino ocupe un puesto de trabajo de conformidad con los procedimientos previstos en la normativa de aplicación, se considerará que está en activo en la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública donde preste servicios.

CAPÍTULO III · Servicios especiales

Artículo 141 Servicios especiales.

1. El personal funcionario de carrera será declarado en la situación de servicios especiales:

a) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

b) Cuando obtenga la autorización de su administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional y la retribución del mismo corra a cargo de estos organismos o programas.

Si la misión fuera iniciativa de su administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y la retribución a su cargo, su situación seguirá siendo la de servicio activo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 119.2.

c) Cuando sea nombrado miembro del Gobierno de la Nación, del Consell o de los órganos de gobierno de otras comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales o sea nombrado alto cargo de las citadas administraciones públicas o instituciones.

A estos efectos, se entenderá por alto cargo quien haya sido nombrado como tal por decreto del Consell u órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas o instituciones.

d) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades dependientes o vinculadas a las administraciones públicas que, de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente normativa organizativa de cada administración, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

e) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Defensor o Defensora del Pueblo, Síndic o Síndica de Greuges o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

f) Cuando accedan a la condición de diputada o diputado, senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de las Corts Valencianes o miembro de las asambleas legislativas de otras comunidades autónomas y se perciban retribuciones periódicas por la realización de la función. Quienes pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución, siempre que estén incluidos en alguna de las listas electorales de los partidos o asociaciones electorales que concurran a las elecciones.

g) Cuando sea elegido por las Corts Valencianes, las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de las mismas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

h) Cuando desempeñe cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales o cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales o cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

i) Cuando sea designado para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

j) Cuando sea designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento y no opten por permanecer en servicio activo.

k) Cuando sea designado personal asesor de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales, de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas o de los grupos municipales.

l) Cuando sea activado como persona reservista voluntaria para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Cuando ostente cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

2. El personal funcionario interino puede ser declarado en la situación de servicios especiales con los efectos previstos en el artículo 142 de esta ley, excepto lo relativo a la promoción interna y ascensos del apartado 2 y el apartado 3, que no resultan de aplicación a este personal.

La situación de servicios especiales se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El reingreso al servicio activo habrá de solicitarse en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la causa que dio lugar a la situación de servicios especiales. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Se modifica el apartado 2 por el anexo.9 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Se añade la letra m) al apartado 1 por el art. 102 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 142 Efectos de la situación administrativa de servicios especiales.

1. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.

2. La situación de servicios especiales supone el cómputo del tiempo de permanencia en la misma a efectos de reconocimiento de antigüedad, promoción interna, ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será aplicable al personal funcionario público que, habiendo ingresado al servicio de las Instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el Estatuto de los funcionarios de las comunidades europeas.

3. El personal funcionario que haya sido declarado en la situación de servicios especiales no sufrirá menoscabo alguno en el derecho a la promoción profesional, por haber sido nombrado durante un período mínimo de dos años consecutivos o tres con interrupción, alto cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o haber sido elegido alcaldesa o alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidenta o presidente de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputada o diputado o senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de les Corts Valencianes o miembro de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Este personal funcionario recibirá el mismo tratamiento en la consolidación del complemento de destino y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido titulares de direcciones generales u otros órganos superiores o directivos de la Administración de la Generalitat.

Se modifica el apartado 3 por el art. 95 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 143 Reingreso al servicio activo desde la situación administrativa de servicios especiales.

1. La situación de servicios especiales dará derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si este hubiera sido obtenido mediante concurso. Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad hubiera sido obtenido por libre designación u ocupado en adscripción provisional, este derecho se entenderá referido a un puesto de trabajo de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, y en caso de que estuviera incluido en una agrupación de puestos de trabajo, a un puesto de la misma, con las retribuciones correspondientes a su grado personal reconocido y en idéntica localidad.

El reingreso al servicio activo del personal declarado en esta situación administrativa y que no ostente derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, tendrá las mismas garantías retributivas que las establecidas en el artículo 116.6 de la presente ley, para los supuestos de cese del personal funcionario de carrera.

2. El reingreso al servicio activo habrá de solicitarse en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la causa que dio lugar a la situación de servicios especiales. El incumplimiento de esta obligación determinará la declaración en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública estarán obligados a asignar un puesto de trabajo en el plazo de un mes desde la presentación de la solicitud de reingreso al servicio activo. En caso de no ser asignado ningún puesto, se considerará al interesado en servicio activo con todos los derechos inherentes al mismo.

Se modifica el apartado 1 por el art. 96 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

CAPÍTULO IV · Servicio en otras administraciones públicas

Artículo 144 Servicio en otras administraciones públicas.

El personal funcionario de carrera de una administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública que, en virtud de los procedimientos de transferencias, concurso o libre designación, obtenga destino en otra administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas. Se mantendrán en esta situación en el caso de que por disposición legal de la administración, organismo público, consorcio o universidad pública al que acceden se integren como personal propio de esta.

Artículo 145 Efectos de la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas y reingreso al serv activo.

1. El personal funcionario de carrera en la situación de servicio en otras administraciones públicas se rige por la legislación que sea aplicable en la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública en que efectivamente preste sus servicios, pero conservará su condición de personal funcionario de carrera de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en esta situación se le computará como de servicio activo en su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial de origen.

La sanción de separación del servicio solo podrá ser acordada por el Consell u órgano competente de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública correspondiente, previa audiencia de la persona interesada.

2. El personal funcionario de carrera que reingrese al servicio activo procedente de la situación de servicio en otras administraciones públicas, obtendrá el reconocimiento de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos retributivos, todo ello de conformidad con el procedimiento previsto en los convenios de conferencia sectorial u otros instrumentos existentes en la materia, así como con los criterios y el modelo de carrera existente en su administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

CAPÍTULO V · Excedencias voluntarias

Artículo 146 Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria del personal funcionario de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.

d) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

e) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

f) Excedencia voluntaria por razón de violencia terrorista.

g) Excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 147 Excedencia voluntaria por interés particular.

1. El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas, durante un período mínimo de tres años inmediatamente anteriores. Para solicitar el reingreso será necesario haber permanecido en esta situación, al menos, dos años.

2. La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal funcionario solicitante se le instruya procedimiento disciplinario o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.

3. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

Artículo 148 Efectos de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

Artículo 149 Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Procederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, al personal funcionario cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios, universidades públicas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Artículo 150 Efectos de la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

Artículo 151 Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.

1. Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando el personal funcionario de carrera acceda, con idéntica condición de funcionario o funcionaria de carrera o como personal laboral de carácter fijo, a otro puesto de cualquier administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública distinto al que ocupa en el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial de pertenencia y no le corresponda otra situación administrativa.

2. A los efectos previstos en el apartado primero, deben considerarse incluidas aquellas sociedades mercantiles o fundaciones públicas controladas por las administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación aplicable.

Se modifica el apartado 1 por el art. 179 la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Artículo 152 Efectos de la situación de excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.

En la situación de excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable, sin perjuicio de que, con ocasión del reingreso al servicio activo, se reconozcan los servicios prestados cuando ello proceda.

Artículo 153 Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

1. El personal funcionario tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años en los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, o familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal funcionario. En el caso de que más de una funcionaria o funcionario generasen el derecho a disfrutarla por un mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Artículo 154 Efectos de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

1. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

Cuando el sujeto causante de la excedencia prevista en el presente artículo sea el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, el tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, en tanto la legislación estatal aplicable no lo permita.

2. El puesto de trabajo obtenido con destino definitivo se reservará durante los tres años de duración de la excedencia.

3. El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando con carácter provisional, por no disponer de puesto en propiedad, se reservará durante los tres años de duración de la excedencia siempre que no sea objeto de provisión con destino definitivo o, en su caso, se reincorpore su titular.

4. El personal funcionario interino puede disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

5. El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la administración.

Artículo 155 Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a esta excedencia, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que les sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. La condición de víctima de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 156 Efectos de la excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

1. Durante los seis primeros meses las funcionarias declaradas en la situación de excedencia voluntaria por razón de violencia de género tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo obtenido con destino definitivo o de aquel que se estuviera desempeñando con carácter provisional por no disponer de puesto en propiedad. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

Ello no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente. Asimismo, transcurrido este periodo, se mantendrá únicamente el derecho a la reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en el párrafo anterior, hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia.

2. Durante los tres primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, durante los dos primeros, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

3. Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

Artículo 157 Excedencia voluntaria por razón de violencia terrorista.

En los términos previstos por la normativa estatal básica el personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como el personal amenazado, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Artículo 158 Excedencia voluntaria incentivada.

1. El personal funcionario de carrera incluido en un proceso de reasignación de efectivos podrá solicitar ser declarado en situación de excedencia voluntaria incentivada una vez se publique en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente el plan de ordenación de personal.

Quienes se encuentren en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de una redistribución de efectivos o de otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal tendrán derecho a pasar, previa solicitud, a dicha situación.

2. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o laboral, excepto los supuestos contemplados en el artículo 3 y concordantes de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal de las administraciones públicas, con los requisitos en ella establecidos y previa autorización de compatibilidad.

Concluido el plazo señalado se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 159 Efectos y reingreso al servicio activo en el supuesto de excedencia voluntaria incentivada.

1. Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter básico y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias, devengadas en el último destino, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en esta situación podrá reingresar antes del cumplimiento del plazo máximo de cinco años si así lo acuerdan ambas partes, siempre que hayan transcurrido dos años desde su concesión y previa devolución de la parte proporcional de las cantidades percibidas por el tiempo que reste.

CAPÍTULO VI · Excedencia forzosa

Artículo 160 Excedencia forzosa.

La declaración de excedencia forzosa se producirá en los casos siguientes:

a) Cuando el personal funcionario declarado en situación de suspensión firme con pérdida del puesto de trabajo solicite el reingreso tras cumplir la sanción impuesta y este no sea posible por falta de puesto de trabajo vacante con dotación presupuestaria.

b) Cuando el personal funcionario que se encuentre en situación de expectativa de destino agote el período máximo fijado para dicha situación por causa no imputable a la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, así como cuando incumpla las obligaciones impuestas en el artículo 163.

c) Cuando el personal funcionario en excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo solicite el reingreso tras la finalización de la misma y, una vez trascurrido el plazo previsto para el reingreso, éste no sea posible por falta de puesto de trabajo.

Artículo 161 Efectos y reingreso al servicio activo en el supuesto de excedencia forzosa.

1. El personal declarado en la situación administrativa de excedencia forzosa tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo. El tiempo que permanezcan en esta situación será computable a efectos de antigüedad y de derechos del Régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

No obstante lo anterior, en el caso de que las retribuciones que deba percibir el personal declarado en esta situación sean inferiores a la cuantía fijada como salario mínimo interprofesional, deberán ser complementadas hasta alcanzar dicha cuantía.

2. Este personal tiene obligación de participar en los concursos convocados a puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial o en su caso, de su agrupación de puestos de trabajo, de su localidad, declarándoles en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular. Asimismo, deberán aceptar los destinos que se les ofrezcan en puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial o, en su caso, de su agrupación de puestos de trabajo, ubicados en la misma localidad donde desempeñaron su puesto anterior y participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan.

3. Mientras esté en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o laboral. Si obtiene puesto de trabajo en dicho sector, pasará a la situación administrativa correspondiente.

CAPÍTULO VII · Expectativa de destino

Artículo 162 Expectativa de destino.

1. El personal funcionario cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido como consecuencia de la aplicación de una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por esta ley y no hayan obtenido otro puesto de trabajo, podrá ser declarado en la situación de expectativa de destino.

2. Asimismo, procederá esta situación cuando, de acuerdo con el procedimiento establecido, se produzca una modificación de las relaciones de puestos de trabajo y no sea posible mantener al personal funcionario en activo en el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial o, en su caso, en la agrupación de puestos de trabajo, que le corresponda por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.

Artículo 163 Efectos y reingreso al servicio activo en el supuesto de expectativa de destino.

1. El personal funcionario declarado en esta situación percibirá las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el grado personal reconocido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del complemento específico del puesto de trabajo.

2. Dicho personal vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial que se le ofrezcan en la localidad donde estaba destinado.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, situados en la localidad donde estaba destinado.

c) Participar en los cursos de formación a los que se les convoque.

3. El período máximo de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa, salvo que el exceso de dicho período no sea imputable al interesado, en cuyo caso se le garantizarán al personal funcionario de carrera afectado los derechos retributivos establecidos en el apartado 1 de este artículo hasta que obtenga destino en un puesto de trabajo de las características y condiciones establecidas en el apartado 2.a también de este artículo, que a tal efecto le sea ofrecido.

Se modifica el apartado 1 por el art. 97 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

CAPÍTULO VIII · Situación administrativa de suspensión de funciones

Artículo 164 Suspensión de funciones.

1. El personal funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a dicha condición. La suspensión podrá ser provisional o firme.

2. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o disciplinario en los términos que se establecen en esta ley para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un procedimiento disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se

extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

3. La suspensión firme se impondrá cuando proceda en virtud de sentencia dictada en causa criminal o sanción disciplinaria firmes. Determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

4. La suspensión firme como consecuencia de sentencia judicial firme se impondrá en los términos de la misma.

Artículo 165 Efectos y reingreso al servicio activo en el supuesto de suspensión de funciones.

1. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a firme, el personal funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, se restituirá a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos, junto con el interés legal del dinero correspondiente.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

2. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del personal funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

3. El personal funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

CAPÍTULO IX · Criterios generales para el reingreso al servicio activo

Artículo 166 **Reingreso al servicio activo.**

1. El reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

2. Asimismo, el reingreso del personal funcionario de carrera sin reserva de puesto de trabajo podrá efectuarse de forma motivada, por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúna los requisitos del puesto.

3. Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario.

TÍTULO X

Régimen disciplinario

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 167 **Responsabilidad disciplinaria.**

1. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal empleado público que, en el ejercicio de sus funciones, realice un acto o una conducta tipificada como falta, induzca directamente a otro a su realización o encubra las faltas consumadas muy graves o graves cuando se derive daño grave para la administración o la ciudadanía.

Así mismo, el personal empleado público que induzca a otro a la realización de actos o conductas tipificadas como falta, o bien, encubra las faltas consumadas muy graves o graves cuando se derive daño grave para la administración o la ciudadanía, incurrirá en la misma responsabilidad que quienes los realicen.

2. El personal empleado público que se encuentre en situación administrativa distinta a la de servicio activo podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que, en su caso, pueda cometer dentro de su respectiva situación administrativa.

3. Cuando no sea posible el cumplimiento de la sanción en el momento de dictarse la resolución por hallarse en una situación que lo impida, esta se hará efectiva cuando el cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

Cuando el personal temporal cese por cualquiera de las causas previstas en la presente ley y no haya completado el cumplimiento de la sanción, podrá aplicarse esta a los sucesivos nombramientos salvo que haya transcurrido el tiempo de prescripción.

4. No puede exigirse responsabilidad disciplinaria por actos o conductas posteriores a la pérdida de la condición de personal funcionario u extinción de la relación laboral, la cual no libera de la responsabilidad patrimonial o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó la condición de personal empleado público.

Artículo 168 **Principios de la potestad disciplinaria.**

1. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de aquellas que sean favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

f) Principio de contradicción y audiencia.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la administración pública, organismos públicos, consorcios y universidades públicas.

CAPÍTULO II · Infracciones y sanciones disciplinarias

Artículo 169 Clasificación de las faltas.

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

a) Muy graves.

b) Graves.

c) Leves.

Artículo 170 Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas disciplinarias muy graves del personal funcionario público las previstas en la normativa estatal de carácter básico.

2. Asimismo, tendrán la consideración de faltas disciplinarias muy graves del personal funcionario público las siguientes:

a) El uso excesivo o arbitrario de la autoridad que cause perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.

b) La emisión de informes manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

c) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas.

d) Causar intencionalmente daños graves al patrimonio de la administración, sancionándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.

e) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para la adopción de una resolución manifiestamente ilegal.

f) La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales.

g) Incumplir las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales causando daños a la integridad física o psíquica de otras personas.

h) La agresión grave a cualquier persona con la que se relacione en ejercicio de sus funciones.

3. Las faltas muy graves del personal laboral serán las establecidas en la normativa estatal de carácter básico y en los respectivos convenios colectivos.

Artículo 171 Faltas graves.

1. Se considerarán faltas graves del personal funcionario público las siguientes:

a) La falta de obediencia debida a las personas que sean sus superiores jerárquicos y a las que sean autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.

d) La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.

e) Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.

f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

g) Cuando no constituyan falta muy grave, la emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la administración o a la ciudadanía, especialmente aquellos que supongan la prolongación indebida de las situaciones de interinidad del personal funcionario o de los contratos temporales.

h) La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en beneficio propio y siempre que mantener este sigilo no suponga tolerancia con la comisión de faltas.

j) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.

l) La falta de asistencia reiterada sin causa justificada a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.

m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

n) El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.

o) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.

p) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceras personas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

q) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

r) La grave perturbación del servicio que impida el normal funcionamiento de este.

s) La utilización de permisos y licencias para fines distintos de los que los justifican.

t) Las denuncias falsas de actividades irregulares imputables a autoridades y personal funcionario realizadas de mala fe o con manifiesta negligencia.

u) El incumplimiento de la obligación de prestar servicios y desempeñar las funciones públicas con el rostro sustancialmente descubierto establecida en el apartado 11 del artículo 99 de esta ley, así como la reiteración en dicha conducta tras haber sido formalmente requerido para su cumplimiento por sus superiores jerárquicos o por los servicios de inspección correspondientes.

2. Los convenios colectivos tipificarán las faltas disciplinarias graves del personal laboral atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la administración.

Se añade la letra u) al apartado 1 por el art. 89.2 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Artículo 172 Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves del personal funcionario público las siguientes:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta injustificada de asistencia de un día.

c) La incorrección con el personal empleado público o con la ciudadanía con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Las faltas leves cometidas por el personal laboral serán las establecidas en el convenio colectivo de aplicación atendiendo a las mismas circunstancias que para la tipificación de las faltas graves.

Artículo 173 Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas por el personal funcionario y laboral podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio del personal funcionario de carrera o revocación del nombramiento del personal funcionario interino, que supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo temporal de la que fue nombrado en el momento de ser

sancionado o de aquellas otras bolsas de empleo temporal en la misma administración que respondan a funciones similares y la imposibilidad de poder volver a formar parte de la misma o las mismas en dicha administración.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando, por sentencia judicial firme, sea declarado improcedente el despido.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera profesional horizontal, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

2. Además de las sanciones a que se refiere el apartado anterior, la resolución del procedimiento sancionador podrá declarar la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

La sanción por la comisión de las infracciones por actuaciones que supongan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o diversidad funcional, edad u orientación sexual, y el acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, conllevará la obligación de asistir a cursos formativos para su prevención.

Artículo 174 Relación entre las faltas y las sanciones.

1. De acuerdo con la gravedad de las faltas cometidas por el personal funcionario público pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas muy graves:

1.º La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino que supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo temporal de la que fue nombrado en el momento de ser sancionado o de aquellas otras bolsas de empleo temporal en la misma administración que respondan a funciones similares y la imposibilidad de poder volver a formar parte de la misma o las mismas en dicha administración.

2.º La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de entre 3 y 6 años.

3.º El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.

4.º El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i) La pérdida de dos grados en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de entre dos y cuatro años.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

b) Por faltas graves:

1.º La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de entre 15 días y 3 años.

2.º El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.

3.º El traslado forzoso sin cambio de localidad.

4.º El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i) La pérdida de un grado en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de hasta dos años.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

c) Por faltas leves:

1.º La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de hasta 15 días.

2.º El apercibimiento.

2. En todos los casos se podrá establecer de forma complementaria a la sanción principal impuesta la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública e igualdad.

3. La determinación del alcance de cada sanción, dentro de la enumeración que se establece en el apartado primero, se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. En el caso del personal laboral, los convenios colectivos establecerán la relación entre infracciones y sanciones y su aplicación, conforme a los criterios señalados en el apartado anterior.

Artículo 175 Prescripción, anotación y cancelación de las infracciones y de las sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron y con pleno respeto a la protección de datos del personal afectado. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia de la persona interesada, una vez trascurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

4. No podrán ser objeto de cancelación las sanciones previstas en las letras a y b del apartado 1 del artículo 173.

Artículo 176 Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento de la sanción.

b) Fallecimiento.

c) Prescripción de la falta o de la sanción.

CAPÍTULO III · Procedimiento disciplinario

Artículo 177 Normas generales del procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse ninguna sanción por la comisión de faltas graves o muy graves sino mediante el procedimiento previamente establecido y con todas las garantías que se prevén en esta ley y en sus normas de desarrollo. El procedimiento deberá ser resuelto y notificarse la resolución que proceda a la persona interesada, en el plazo máximo de un año desde su iniciación, produciéndose la caducidad del mismo en la forma y modo previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano que tenga atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de este, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento, podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y determinar la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. Las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

El periodo de información o actuaciones previas no podrá tener una duración superior a un mes.

2. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia a la persona interesada, que se regulará reglamentariamente. Dicho procedimiento no podrá exceder de un mes desde su inicio.

3. Por decreto del Consell, se aprobará el reglamento que regule el procedimiento disciplinario que deberá atender en todo caso los principios de eficacia, celeridad, economía procesal y accesibilidad universal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

Las entidades locales y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana podrán adaptar las previsiones recogidas en el reglamento citado en el párrafo anterior a sus propias peculiaridades organizativas.

4. En los procedimientos disciplinarios quedará establecido, en todo caso, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora encomendándose a órganos distintos.

Se modifica el apartado 1 por el art. 103 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 178 Normas específicas sobre la iniciación e instrucción del procedimiento disciplinario.

1. El acuerdo de iniciación se adoptará de oficio por acuerdo del órgano competente y se comunicará a quien sea la persona instructora del procedimiento, con traslado de cuantas actuaciones existan al respecto. Asimismo, se notificará a las personas interesadas.

2. El acuerdo de iniciación deberá contener:

a) la identificación de la persona o personas presuntamente responsables, una relación de los hechos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.

b) la identificación de quienes desempeñen la instrucción y secretaría del procedimiento, con expresa indicación del régimen de recusación de los mismos, así como la del órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuya tal competencia.

c) la posibilidad de que la persona presuntamente responsable pueda reconocer voluntariamente su responsabilidad, en los casos y con los efectos de reducción de la sanción que se determinan en el artículo 78.7 de la presente ley.

d) la adopción, si procede, de manera motivada, de la medida cautelar de suspensión provisional de la persona expedientada, con expresión de su duración y consecuencias.

e) el derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento y de los plazos para su ejercicio, advirtiendo que, en caso de no efectuar alegaciones en el plazo previsto, el acuerdo de iniciación podrá ser considerado propuesta de resolución, pero únicamente en aquellos supuestos en los que el propio acuerdo de iniciación contenga un pronunciamiento preciso acerca de la responsabilidad imputada.

En todo caso se debe dar audiencia a las personas expedientadas y, en su caso, a las y los demás interesados, por plazo no inferior a diez días ni superior a quince, para que puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

3. La persona instructora podrá practicar de oficio cuantas pruebas estime necesarias y deberá practicar en el plazo más breve posible las que propongan las personas expedientadas y, en su caso, las demás interesadas. Solo podrá denegar motivadamente las pruebas no pertinentes, porque no tengan relación con el asunto, se refieran a hechos ya probados o indiscutibles, sean imposibles de practicar o abusivas.

4. De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación de personal, en los términos previstos en la normativa básica estatal.

Artículo 179 Normas específicas sobre la finalización del procedimiento disciplinario.

1. El órgano instructor podrá resolver la finalización del procedimiento con archivo de las actuaciones, sin propuesta de resolución, cuando en la instrucción del procedimiento se acredite la inexistencia de los hechos que pudieran constituir la infracción, que estos no resulten probados, no constituyan, de modo manifiesto, infracción administrativa o no exista o no se haya podido identificar a la persona o personas responsables. Asimismo, si se prueba que la persona o personas expedientadas están exentas de responsabilidad o cuando se aprecie la prescripción de la falta.

En los demás casos, concluida la instrucción del procedimiento, se formulará la propuesta de resolución que deberá ser notificada a las personas interesadas, con la puesta de manifiesto del procedimiento y se indicará el plazo, no superior a quince días, en que pueden formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que se estimen pertinentes.

2. La propuesta de resolución debe fijar los hechos que se consideren probados, la valoración de las pruebas practicadas, la exacta calificación jurídica de aquéllos y determinar la persona o personas responsables y la sanción que se proponga, en su caso. Cuando la instrucción concluya la inexistencia de infracción o responsabilidad y no se haga uso de la facultad prevista en el apartado primero de este artículo, la propuesta declarará esa circunstancia.

3. El procedimiento concluirá por resolución, que será ejecutiva cuando no quepa contra ella ningún recurso ordinario en vía administrativa, pudiendo adoptarse en la misma las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva y que podrán consistir en el mantenimiento de las medidas provisionales que en su caso se hubieran adoptado.

Cuando la resolución sea ejecutiva, se podrá suspender cautelarmente en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

4. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución. Ello, no obstante, el órgano sancionador podrá acordar, previa comunicación a la persona interesada, la suspensión temporal de su ejecución por un periodo de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción, siempre que mediare causa fundada para ello.

Artículo 180 Medidas provisionales.

1. Durante la substanciación del procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves, podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para resolver estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer, incluyendo la suspensión provisional de funciones regulada en el artículo 164. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

2. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada, previa audiencia de la persona interesada, salvo aquellos casos en que se aprecien y justifiquen debidamente razones de urgencia, excepcionalidad o de otro orden que impidan la realización de dicho trámite de audiencia.

Artículo 181 Órganos competentes.

1. La competencia para la iniciación de los procedimientos disciplinarios corresponde a quien ostente la jefatura superior de personal de la presidencia de la Generalitat, conselleria, organismo público o consorcio en el que el personal funcionario preste sus servicios.

2. La competencia para la resolución de los procedimientos disciplinarios corresponde a los siguientes órganos:

a) Cuando la sanción a imponer sea la separación del servicio, la competencia para resolver corresponde al Consell.

b) Para la imposición de la sanción de demérito, la resolución será competencia de la dirección general que ostente competencias en materia de función pública.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, será competente para la imposición de sanciones muy graves y graves la persona titular de la presidencia de la Generalitat o conselleria, en la que el personal funcionario preste sus servicios o de la que dependa el organismo que haya iniciado el procedimiento.

d) Para la imposición de sanciones leves, será competente quien ostente la jefatura superior de personal de la presidencia de la Generalitat, conselleria, organismo público o consorcio en el que el personal funcionario preste sus servicios.

e) La declaración, en su caso, previa propuesta de resolución, de la no existencia de falta disciplinaria o responsabilidad, corresponderá cuando no se haga uso de la facultad prevista en el artículo 179.1, al mismo órgano que inició el procedimiento.

TÍTULO XI

La representación, negociación colectiva y participación institucional

Artículo 182 Derechos individuales de ejercicio colectivo.

1. El personal funcionario tiene derecho a la representación, a la negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo y a la participación institucional, de conformidad con la legislación básica estatal y lo dispuesto en el presente título. En el caso del personal laboral, el ejercicio de estos derechos se regirá por la normativa de este carácter, sin perjuicio de aquellos preceptos que de forma expresa le sean de aplicación.

2. La garantía de los derechos establecidos en este artículo se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en la normativa estatal básica y en el presente título.

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:

a) Una junta de personal en cada uno de los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat, entendiendo por tales, a los exclusivos efectos electorales, la totalidad de unidades administrativas que radiquen en una misma provincia.

b) Una junta de personal adicional para el personal de los servicios centrales.

c) Una junta de personal en cada uno de los organismos autónomos, siempre que tengan un censo mínimo de 50 personas funcionarias.

2. El procedimiento para la elección de las personas que forman parte de la junta de personal, así como el ejercicio de su mandato representativo, se regulará reglamentariamente de acuerdo con los criterios generales establecidos en la normativa básica estatal.

3. La adquisición de la condición de miembro de una junta de personal por parte de quien ostente la condición de personal funcionario interino no supondrá en ningún caso la modificación de la relación jurídica que le vincula a la Administración de la Generalitat.

Artículo 184 Garantías y derechos de las personas que integran las juntas de personal.

1. Las personas que integran las juntas de personal dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías establecidas en la normativa estatal básica.

2. Estas dispondrán de un crédito máximo de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, que podrá ser objeto de renuncia y acumulación de conformidad con la regulación pactada. Sin embargo, no podrá realizarse acumulación de créditos horarios a favor de personal funcionario que ocupe puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación.

3. Se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal fácilmente. También se pondrán a disposición medios electrónicos y telemáticos para que el contenido de los tablones pueda incluirse en la página web de la Administración de la Generalitat.

Artículo 185 Funciones de las juntas de personal.

1. Las juntas de personal tendrán, en sus respectivos ámbitos, las siguientes funciones:

a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento;

b) Emitir informe, a solicitud de la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sus sistemas de organización, métodos de trabajo y planes de formación del personal.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, en el régimen de vacaciones, permisos y licencias.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de igualdad efectiva, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

g) Informar al personal sobre todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo, con los límites establecidos en la normativa vigente.

2. Para el ejercicio de las anteriores funciones cada junta de personal tendrá derecho a un local adecuado provisto de los medios materiales necesarios para desarrollar la actividad representativa en su unidad electoral.

3. Las juntas de personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los delegados de personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

CAPÍTULO II · Derecho de negociación colectiva

Artículo 186 Mesas de negociación.

1. La determinación de las condiciones de trabajo del personal empleado público se llevará a término a través de las siguientes mesas de negociación:

a) Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana. La representación de estas será unitaria, estará coordinada por la administración de la Generalitat y contará con representación de las universidades públicas valencianas y de las entidades locales de la Comunitat Valenciana a través de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. En ella se negociarán las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral del conjunto de las administraciones públicas valencianas en los términos de los artículos 3 y 4 de la presente ley.

b) Mesa General de Negociación I, en la que se negocian las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de los sectores sanitario, docente no universitario, función pública y administración de justicia al servicio de la Generalitat.

c) Mesa General de Negociación II, en la que se negocian las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y estatutario de los sectores sanitario, docente no universitario, función pública y administración de justicia al servicio de la Generalitat.

d) Mesa General de Negociación de Administración Local de la Comunitat Valenciana, coordinada por la administración de la Generalitat y que contará con representantes de las entidades locales a través de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. La mesa conocerá exclusivamente de la negociación de aquellas materias susceptibles de regulación autonómica en materia de empleo público de conformidad con la competencia autonómica en materia de régimen local.

e) Mesa General de Negociación de Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana, coordinada por la administración de la Generalitat y que contará con representantes de cada una de las universidades públicas valencianas. La mesa conocerá exclusivamente de la negociación de aquellas materias susceptibles de regulación autonómica relativas a las condiciones de empleo del personal de las universidades públicas valencianas.

2. Asimismo, se constituirán mesas sectoriales, dependientes de la Mesa General de Negociación II, y por acuerdo de esta, en atención a las peculiaridades de sectores concretos de personal funcionario o estatutario, constituyéndose en todo caso, las siguientes:

a) Mesa Sectorial de Función Pública.

b) Mesa Sectorial de Educación.

c) Mesa Sectorial de Sanidad.

d) Mesa Sectorial de Justicia.

3. Cada mesa se otorgará un reglamento en el que se establecerá la composición, incluida la numérica, de las correspondientes mesas de negociación y deberá garantizar el principio de presencia equilibrada, así como su estructura, composición y reglas de funcionamiento, que será publicado en el DOGV como pacto de la propia mesa.

4. Las mesas de negociación podrán contar con la asistencia de personal asesor que intervendrá con voz y sin voto en las deliberaciones.

5. Para la constitución de las mesas de negociación se atenderán los criterios de representatividad a los que se refiere la normativa básica estatal.

6. Para el ejercicio de las funciones de negociación colectiva cada organización sindical tendrá derecho a los medios necesarios que se acuerden para desarrollar su actividad.

7. Dependientes de las correspondientes mesas de negociación, se podrán constituir mesas técnicas con la finalidad de preparar y agilizar la referida negociación. En todo caso, se constituyen las siguientes:

a) Mesa técnica dependiente de la Mesa General de Negociación I, en la que se incluirá necesariamente las cuestiones objeto de negociación en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Mesas técnicas dependientes de cada una de las mesas sectoriales previstas en el apartado 2 del presente artículo.

Se modifican las letras a) y d) del apartado 1 por el art. 104 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Artículo 187 Derechos de información de las organizaciones sindicales en las mesas de negociación.

1. Las organizaciones sindicales representativas, en el ámbito de la Mesa que corresponda, tendrán derecho a recibir como mínimo, la misma información que corresponda por la normativa básica a la representación unitaria de las personas trabajadoras en su ámbito.

2. Con la finalidad de preparar y llevar a cabo la negociación de forma adecuada, cada mesa de negociación, en su ámbito correspondiente podrá acordar con las organizaciones sindicales representadas en la misma la información y documentación mínima que deberá facilitarse, así como el momento en que deberá proporcionarse las mismas.

Artículo 188 Pactos y acuerdos.

1. Los pactos y acuerdos se ajustarán al régimen establecido en la legislación básica estatal.

2. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas reflejado en los correspondientes presupuestos.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de personal.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.

f) Los planes de previsión social complementaria.

g) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

h) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

i) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

j) Los criterios generales de acción social.

k) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

l) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario, cuya regulación exija norma con rango de ley.

m) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

n) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad intersectorial, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de personal, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo del personal empleado público.

o) Cualquier otra que se establezca en la normativa o se acuerde en las mesas de negociación.

3. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas, que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios o universidades públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal empleado público contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de la ciudadanía y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo público profesional.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

4. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para la remisión, en su caso, de los pactos y acuerdos a la oficina pública competente.

Artículo 189 Solución extrajudicial de conflictos.

1. Sin perjuicio de que reglamentariamente puedan establecerse otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos en los términos de la normativa básica estatal, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación, interpretación y validez de los pactos o acuerdos, se reconoce a la MGN I como instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de los mismos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 188.2, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. En el caso de que la MGN I no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a una o varias personas mediadoras, las cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por la o el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas de la persona mediadora y la posición de las partes habrán de ser difundidas de inmediato.

4. Los acuerdos logrados a través de la mediación tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los pactos y acuerdos regulados en la presente ley, siempre que quienes hubieran adoptado dichos acuerdos tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en esta ley.

5. Los acuerdos serán susceptibles de impugnación en los términos establecidos por la legislación aplicable.

6. A este sistema de solución extrajudicial de conflictos podrán adherirse voluntariamente las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas de la Comunitat Valenciana, mediante acuerdo en su respectivo ámbito.

CAPÍTULO III · Participación institucional y diálogo social

Artículo 190 Participación institucional.

1. Se considera participación institucional la defensa y promoción en el seno de la administración de los intereses generales, comunes, sectoriales e intersectoriales, que corresponde a todo el personal empleado público y sus empleadoras y empleadores, distintos de los que derivan de su derecho a la negociación colectiva, que tiene su propia regulación sustantiva y procedimental.

2. La participación institucional del personal empleado público se efectuará a través de los órganos de control y seguimiento, foros y comisiones constituidos al efecto y con participación de las organizaciones sindicales.

3. En el ámbito de la Mesa General de Negociación I, la participación en materia de prevención de riesgos laborales, se efectuará a través de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo y a través de las comisiones sectoriales de seguridad y salud en el ámbito de cada uno de los sectores que componen la mesa general citada.

Artículo 191 Diálogo Social.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de los foros específicos de negociación, se establecen las siguientes comisiones y foros de participación institucional para el diálogo social:

a) Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, como órgano de consulta, debate y participación en lo relativo a las cuestiones comunes que puedan afectar al personal del conjunto de los entes del sector público instrumental de la Generalitat.

La representación sindical se establecerá de acuerdo con los resultados electorales obtenidos en el conjunto del sector.

b) Comisión de Estudio y Debate para la Reversión de los Servicios Públicos Externalizados.

Formarán parte de esta Comisión, las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación I así como las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Se modifica por el art. 105 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación.

Al personal de los entes del sector público instrumental de la Generalitat que no estén incluidos en el artículo 3, les serán de aplicación las previsiones de esta ley referentes a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al código de conducta, los principios de selección establecidos en el artículo 60, así como el acceso al empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional, la normativa básica contenida en la ley reguladora de las incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y la prohibición de llevar a cabo funciones reservadas a personal funcionario.

Asimismo, deberán contar, en materia de contratación de personal, con protocolos o instrucciones internas que garanticen la publicidad, objetividad, mérito, capacidad e igualdad en la selección. Dichos protocolos o instrucciones deberán ser informados previa y preceptivamente, con carácter vinculante, por la conselleria competente en materia de función pública, y en todo caso deberán prever convocatorias públicas para la contratación de personal, correspondiendo, asimismo, a las consellerias competentes en materia de función pública y hacienda la facultad de emitir informe preceptivo y vinculante sobre ellas. En todo caso, deberán publicarse en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» sin perjuicio de su publicidad en el Portal de Transparencia y en la página web de la entidad correspondiente.

Disposición adicional segunda. Personal laboral por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial.

1. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, el personal empleado público al que mediante resolución judicial firme de los jueces o tribunales del orden jurisdiccional social le haya sido reconocida la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo, se regirá por lo dispuesto en la presente disposición.

2. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido de carácter no fijo, el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de la correspondiente resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a grupo profesional, puesto de trabajo, requisitos de titulación, localidad, adscripción orgánica, retribuciones, jornada y convenio de aplicación, respetando en todo caso, lo dispuesto en la correspondiente resolución judicial.

Disposición adicional tercera. Integración en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat.

1. Se integran de manera automática en la agrupación profesional funcionarial, o en alguno de los cuerpos y sus correspondientes escalas creadas mediante la presente ley, de acuerdo con las tablas de correspondencia establecidas en los anexos II y V, el personal funcionario de carrera en servicio activo e integrado en alguno de los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales vigentes a la entrada en vigor de la misma.

El personal funcionario de carrera que esté integrado en alguno de los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales que, de acuerdo con lo previsto en el anexo III, se corresponda con una agrupación de puestos de trabajo, se integrará en el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial correspondiente con indicación expresa de que su puesto de trabajo está incluido dentro de dicha agrupación de puestos de trabajo.

2. En el supuesto de que el personal funcionario de carrera estuviera integrado en algún cuerpo o escala que no tenga correspondencia en las tablas establecidas en los anexos II y V de la presente ley, será integrado:

a) Si es titular de un puesto de trabajo que pueda ser clasificado en algún cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, se integrará en dicho cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

b) Si es titular de un puesto de trabajo que no puede ser clasificado en ningún cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, se integrará en el o la que le corresponda según las características de las pruebas de acceso que superó para acceder a la función pública y la titulación exigida en las mismas.

c) Cuando no sea titular de ningún puesto de trabajo, se integrará según se haya clasificado el último puesto de trabajo que ocupó con destino definitivo. Si nunca ha tenido un puesto de trabajo con destino definitivo o si este, no puede ser clasificado en un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, se integrará en el o la que le corresponda según las características de las pruebas de acceso que superó para acceder a la función pública y la titulación exigida en las mismas.

3. Será de aplicación lo previsto en los dos apartados anteriores, para la integración del personal funcionario que, tras la entrada en vigor de la presente ley, reingrese al servicio activo y ya estuviese integrado previamente en un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

4. Serán de aplicación las previsiones del apartado 2, para la integración del personal funcionario de carrera que a la entrada en vigor de la presente ley no hubiera sido previamente integrado en un cuerpo, escala o agrupación profesional, tanto para quienes estén en la situación de servicio activo, como para quienes reingresen tras la referida entrada en vigor.

5. Para que sea posible la integración en los cuerpos y escalas, será necesario que el personal cumpla, bien con los requisitos concretos de titulación establecidos para el acceso a los mismos, bien con el mismo o superior nivel de titulación en su caso.

6. Cuando, como consecuencia de lo previsto en esta disposición, el personal resulte integrado en un cuerpo o escala que, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional novena, coincida con una profesión regulada para el que no reúne el requisito de titulación exigido, permanecerá en el puesto del que es titular. No tendrá derecho a la movilidad dentro de dicho cuerpo o escala ni a realizar funciones que, de conformidad con la normativa vigente, requieran tener el requisito de titulación exigido hasta que no acredite la titulación requerida.

7. Las normas de creación, modificación o supresión de cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial, deben determinar el régimen de integración del personal funcionario afectado. En todo caso, la nueva integración extingue el vínculo con el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial de origen.

8. El personal funcionarial que no pueda ser integrado en ningún cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, quedará adscrito a puestos de trabajo singulares del grupo o subgrupo de clasificación profesional correspondiente, que se declararán en la situación de amortizables. En el caso de que la imposibilidad de integración derive de carecer de la titulación concreta exigida para el acceso al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial correspondiente, dicho personal podrá solicitar su integración en el momento en que adquiera la titulación exigida, con los requisitos y con el procedimiento que reglamentariamente se determine.

9. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el régimen de integración en el cuerpo C1-07, cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat, seguirá las siguientes directrices:

a) El personal funcionario de carrera que sea titular de un puesto de trabajo perteneciente a la agrupación de puestos de trabajo APT C1-01-01 agentes tributarios se integrará en el cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat salvo que manifiesten de forma expresa que desean continuar perteneciendo al cuerpo C1-01, cuerpo administrativo. Esta opción deberá realizarse en el plazo de tres meses a contar desde que los puestos de trabajo sean clasificados en el cuerpo C1-07, cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat.

En el supuesto de optar por continuar como personal funcionario de carrera del cuerpo C1-01, podrá permanecer como titular en el puesto del nuevo cuerpo C1-07, pero no tendrá derecho a movilidad dentro de este último.

b) El personal funcionario de carrera del cuerpo administrativo C1-01 que por haber superado el curso específico de formación, haya participado en procedimientos de provisión convocados y pendientes de resolver a la entrada en vigor de la norma de creación del cuerpo C1-07 cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat, podrá ser adjudicatario de un puesto de trabajo del nuevo cuerpo C1-07.

En este caso, se aplicará lo dispuesto en la letra anterior y la persona adjudicataria podrá optar en el momento de la adjudicación, por continuar como personal funcionario de carrera del cuerpo C1-01 permaneciendo en el puesto adjudicado, pero sin posibilidad de movilidad dentro del cuerpo C1-07.

c) El personal funcionario de carrera del cuerpo administrativo C1-01 que ocupe un puesto de trabajo del cuerpo C1-07 cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat mediante una forma de provisión temporal, podrá continuar desempeñándolo en tanto no sea objeto de provisión definitiva o bien concurra alguna otra de las causas de finalización de dicha forma de provisión de las previstas en la normativa vigente.

10. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, para el régimen de integración en el cuerpo A1-11, cuerpo de comunicación y relaciones informativas, deberá atenderse a que el personal funcionario de carrera que pertenecía al extinto cuerpo A1-05, superior técnico de comunicación y relaciones informativas de la Administración de la Generalitat de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, se integrará en el nuevo cuerpo A1-11, de comunicación y relaciones informativas.

Así mismo, se integrará en el cuerpo A1-11 el personal funcionario que, como consecuencia de la superación de procesos selectivos convocados de acuerdo con la derogada Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, hubieran sido integrados en el cuerpo A1-01, APT-A1-01-02, de comunicación y relaciones informativas.

Se añade el apartado 9 y se modifica el apartado 10 por el art. 180 y 194 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se añade el apartado 10 por el art. 96.22 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Disposición adicional cuarta. Procedimientos de regularización de la relación jurídica del personal laboral al servicio de las administraciones públicas valencianas.

1. En ningún caso la clasificación de un puesto de trabajo como propio de un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, comportará el cese del personal laboral fijo que lo ocupara, ni afectará a las expectativas de promoción profesional de este personal, que continuará rigiéndose por la normativa que le sea aplicable.

2. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la presente ley ocupe un puesto de trabajo de cualquier administración pública valenciana o tenga una suspensión de contrato con derecho a reingreso o reserva de un puesto de trabajo, y dicho puesto esté clasificado o se clasifique de naturaleza funcionarial como consecuencia de la misma, podrá participar en un procedimiento selectivo de acceso a los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial de los previstos en el artículo 65 de esta ley, que determine el Consell, siempre que, en su caso, posean la titulación necesaria y cumplan el resto de requisitos exigidos en la convocatoria. Dicha convocatoria podrá establecer turnos de promoción interna específicos para dicho personal y su experiencia profesional podrá ser valorada como mérito en la forma y condiciones que se establezcan. No podrá participar en este turno el personal cuyo puesto no haya sido clasificado con carácter previo a la convocatoria.

3. El personal laboral fijo que supere las pruebas selectivas adquirirá la condición de personal funcionario de carrera y se integrará en el correspondiente cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, tomando posesión en el puesto de trabajo clasificado de naturaleza funcionarial que desempeñaba o en el que, en su caso, se le adjudique.

4. Dicho personal, percibirá, en los supuestos que proceda, un complemento personal transitorio absorbible, por un importe equivalente a la diferencia que exista entre las retribuciones del puesto que ocupaba como personal laboral, incluidos los trienios, y las que le correspondan como consecuencia de la clasificación del puesto de trabajo de naturaleza funcionarial, una vez modificado este.

5. El personal laboral que no haga uso de este derecho o que no supere las pruebas y cursos podrá permanecer en la condición de laboral a extinguir y el puesto de trabajo que ocupe se declarará en la situación de amortizable.

6. En aquellos aspectos no reservados a la legislación del Estado, las administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, así como los consorcios adscritos a las mismas, los organismos autónomos locales y las entidades públicas empresariales locales, podrán aplicar las previsiones de la presente disposición adicional.

Se modifica el apartado 2 por el anexo.10 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Disposición adicional quinta. Directrices del proceso de modificación de la clasificación de los puestos de trabajo y de la integración en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat.

1. Tras la entrada en vigor de la presente norma, se procederá a la clasificación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial, y en su caso a la agrupación de puestos de trabajo en que estén comprendidos así como, si procede, la nueva forma de provisión. Asimismo, se determinarán, en su caso, los puestos singulares del grupo o subgrupo correspondiente que se declararán a amortizar. A continuación se procederá a la aprobación y publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» de las relaciones de puestos de trabajo.

2. Los puestos de trabajo que a la entrada en vigor de esta ley estén incluidos en un proceso de provisión ya convocado y pendiente de resolver, no serán objeto de la modificación citada en el apartado anterior en tanto que dicho proceso de provisión no finalice.

3. Por resolución de la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública se procederá a la integración del personal funcionario de carrera en la nueva estructura de la función pública prevista en la presente ley.

Disposición adicional sexta. Normativa aplicable a los cuerpos funcionariales existentes a la entrada en vigor de esta ley.

1. Los cuerpos de la abogacía de la Generalitat (A1-02), creado por Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de la Generalitat, de Asistencia Jurídica a la Generalitat y el superior de intervención y auditoría de la Generalitat (A1-03), creado por Ley 16/2003, de 17 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat Valenciana, continuarán rigiéndose por sus respectivas leyes de creación y por la normativa reglamentaria de desarrollo de las mismas excepto en lo relativo a los requisitos de titulación previstos expresamente en esta ley. En todo lo no regulado por sus normativas específicas, la presente ley tendrá el carácter de supletoria.

2. Asimismo, al cuerpo A1-09, superior facultativo de inspección de tributos de la Administración de la Generalitat se le aplicarán las disposiciones reglamentarias específicas que puedan dictarse en desarrollo de la presente ley.

Disposición adicional séptima. Régimen jurídico de la integración en los cuerpos, escalas y agrupación profesional funcionarial del personal funcionario procedente de otras administraciones públicas mediante un proceso de transferencia.

1. La integración en los cuerpos y escalas del personal funcionario procedente de otras administraciones públicas, en virtud de un proceso de transferencia de competencias, funciones y servicios, se realizará respetando los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido, así como el grupo o subgrupo profesional de pertenencia, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) pertenecer a un cuerpo o escala funcionarial para cuyo ingreso se haya exigido bien el mismo nivel de titulación, y, en su caso, la misma o las mismas titulaciones específicas especialmente cuando se trate de profesiones reguladas, y

b) tener atribuidas el cuerpo o escala de procedencia funciones coincidentes con las asignadas al cuerpo o escala en el que se pretende su adscripción, o bien que sean asimilables a las mismas.

2. La integración en la agrupación profesional funcionarial, conllevará su inclusión en una determinada agrupación de puestos de trabajo, realizada por la coincidencia de funciones atribuidas a la agrupación profesional funcionarial o escala de procedencia, con las atribuidas a los puestos de trabajo que comprenden cada agrupación de puestos de trabajo.

3. En la Administración de la Generalitat, el personal funcionarial que de acuerdo con los criterios anteriores no pueda ser integrado en un cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, permanecerá adscrito a puestos singulares correspondientes a su clasificación profesional, declarándose amortizables dichos puestos de trabajo.

La integración del personal incluido en la transferencia se efectuará mediante resolución de la persona titular de la conselleria que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública.

El personal funcionario que procedente de otras administraciones públicas, se integre mediante un proceso de transferencias, podrá conservar el régimen de previsión social que tuviera originariamente, sin perjuicio de los cambios que pudieran producirse en dicho régimen derivados de los procesos de promoción en los que hubiera podido participar dicho personal.

Disposición adicional octava. Régimen jurídico de la integración en los cuerpos, escalas y agrupación profesional funcionarial del personal laboral fijo procedente de otras administraciones públicas, mediante un proceso de transferencia.

1. Si como consecuencia de un proceso de transferencia de competencias, funciones y servicios de otra administración pública, se asumiera personal laboral fijo que desempeñe puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, deban estar clasificados en las relaciones de puestos de trabajo como puestos de naturaleza funcionarial, se arbitrarán procedimientos de acceso al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, correspondiente a su grupo o subgrupo profesional y a la naturaleza de las funciones asignadas al puesto.

2. En la Administración de la Generalitat, se arbitrará por dos veces un procedimiento de acceso voluntario mediante el procedimiento de concurso-oposición en el que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad y que incluirá los cursos de adaptación que sean necesarios. A estos efectos, se valorará como mérito, entre otros, los servicios prestados en su condición de personal contratado laboral fijo así como el contenido de las pruebas selectivas superadas para acceder a dicha condición.

3. El personal que no haga uso de este derecho de acceso o bien no supere el correspondiente procedimiento selectivo, permanecerá en la condición de personal laboral fijo de la Administración de la Generalitat declarado a extinguir y el puesto de trabajo que ocupe se clasificará en la situación de amortizable.

Disposición adicional novena. Cuerpos y escalas que coinciden con el ejercicio de una profesión regulada.

1. Para el acceso a los cuerpos y escalas contemplados en la presente ley, se exige tener el nivel de titulación establecido en su artículo 29 según su grupo de clasificación profesional.

2. No obstante lo anterior, para el acceso a cuerpos o escalas que coinciden con el ejercicio de una profesión regulada, se exigirá la posesión de la titulación concreta que determine la normativa estatal que la regule. Asimismo, también se podrá exigir una concreta titulación en aquellos casos en que la Administración del Estado apruebe normativa sectorial que lo exija expresamente.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán ser clasificados puestos de trabajo concretos con requisito de titulación determinados, cuando la Generalitat apruebe una ley de carácter sectorial reguladora de una actividad de su competencia que así lo prevea expresamente.

3. Cuando existan modificaciones en la normativa que determina la exigencia de una titulación concreta, la conselleria competente en materia de función pública dictará resolución mediante la que se adaptarán los requisitos de titulación de los cuerpos y escalas afectados.

Disposición adicional décima. Personal funcionario con normativa específica en la Administración Local.

1. El personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional se regirá, en aquellas materias no reguladas por su normativa específica, por lo dispuesto en esta ley.

2. El personal de los cuerpos de la policía local se rige por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, por esta ley, y por la legislación de la Generalitat en materia de policías locales, excepto lo previsto para ellos en la Ley orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de fuerzas y cuerpos de seguridad.

Se modifica el apartado 2 por el art. 98 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Disposición Adicional undécima. Violencia de género.

1. Todas las medidas incluidas en esta ley relacionadas con la lucha contra la violencia de género tendrán que tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de estas. Los asuntos que guardan relación con situaciones de protección de víctimas de violencia de género tendrán que ser objeto de un especial sigilo y discreción.

Las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la Administración.

2. Los datos personales de las mujeres víctimas de violencia, por su especial vulnerabilidad, tienen que ser tratados con especial cautela para garantizar la seguridad de las mujeres y la protección de sus derechos fundamentales.

A tal fin, en los procedimientos administrativos en materia de personal regulados en esta ley se establecerán mecanismos para evitar la localización de las mujeres víctimas de violencia durante el desarrollo de estos y se los facilitará la posibilidad de formular el derecho de oposición en la publicación de sus datos personales.

Así mismo, dado el carácter sensible de los datos personales de las mujeres víctimas de violencia, la Conselleria competente en materia de función pública incluirá en sus políticas de protección de datos medidas técnicas y organizativas dirigidas a garantizar un nivel de seguridad adecuado a los mayores riesgos que supone el tratamiento de este tipo de datos.

Se modifica por el art. 129 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Disposición adicional duodécima. Lenguas de signos y otras medidas de apoyo a la comunicación.

La administración de la Generalitat estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de las lenguas de signos para la adecuada atención de la ciudadanía que lo requiera.

Así mismo, se realizarán las actuaciones que hagan posible la valoración del conocimiento de las lenguas de signos en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público.

La administración de la Generalitat también implementará las actuaciones necesarias para implantar gradualmente otras medidas de apoyo a la comunicación, bien sea por canales telemáticos, bien presenciales, a fin de cumplir el principio de accesibilidad universal. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, Braille, dispositivos multimedia de fácil acceso, sistemas de apoyo a la comunicación oral y lengua de signos, sistemas de comunicación táctil y otros dispositivos que permitan la comunicación.

Disposición adicional decimotercera. Planes de Igualdad.

Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias.

Disposición adicional decimocuarta. Código de buenas prácticas en la gestión de los servicios.

La Administración de la Generalitat realizará las actuaciones necesarias que permitan la elaboración de un código de buenas prácticas en la gestión de los servicios que podrá incluir, entre otros, los procedimientos de participación del personal y la formulación escrita de propuestas de mejora.

Disposición adicional decimoquinta. Supuestos especiales de movilidad entre escalas de un mismo cuerpo.

El personal funcionario del cuerpo A1-05, Cuerpo superior facultativo de investigación científica, podrá acceder a otras escalas de dicho cuerpo mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la escala a la que pertenece figure como requisito de acceso de aquella y reúna los requisitos previstos en esta. En ningún caso, el desempeño provisional de puestos de trabajo de otras escalas por este procedimiento implicará la integración del personal funcionario en las mismas.

Se modifica por el art. 99 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica por el art. 96.19 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Disposición adicional decimosexta. Procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma y/o discapacidad o diversidad funcional.

Los procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma y/o discapacidad o diversidad funcional deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de los mismos.

Disposición adicional decimoséptima. Elecciones personal laboral.

1. En los procesos de elecciones a representantes del personal empleado público laboral al servicio de la Administración de la Generalitat constituirá un centro de trabajo y una unidad electoral la totalidad de establecimientos y unidades administrativas de Presidencia o de una conselleria que radiquen en una misma provincia con un censo mínimo de 50 trabajadores y trabajadoras, siempre que los personas afectadas se encuentren incluidas en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo. Se agruparán en una sola unidad electoral el resto de establecimientos y unidades

administrativas de la misma provincia de los departamentos o consellerias que, por separado, no alcancen este censo mínimo.

2. Asimismo, en cada organismo autónomo constituirá un único centro de trabajo y una única unidad electoral la totalidad de establecimientos y unidades administrativas que radiquen en una misma provincia, en caso de censo insuficiente, el personal ejercerá su representación a través del órgano de representación de la provincia de destino y la conselleria a la que está adscrito a que se refiere el apartado anterior.

Disposición adicional decimoctava. Estructuras de representación del personal sanitario estatutario, docente y de la Administración de Justicia.

1. El régimen de representación del personal sanitario estatutario, docente y de la Administración de Justicia comportará la constitución de la siguiente estructura:

a) Una junta de personal en cada agrupación sanitaria interdepartamental.

b) Una junta de personal por provincia para la representación del personal docente.

c) Una junta de personal por provincia para la representación del personal de la Administración de Justicia.

2. Se aplicará lo anterior salvo que por el órgano de gobierno de la Generalitat, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, se establezcan otras distintas de conformidad con lo previsto en la normativa básica estatal.

Se levanta la suspensión de la vigencia y aplicación de la letra a) del apartado 1, en la redacción dada por el art. 195 de la Ley 5/2025, por Auto del TC 45/2026, de 7 de julio. Ref. BOE-A-2026-16931

Se supende la vigencia y aplicación de la letra a) del apartado 1, en la redacción dada por el art. 195 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo, desde el 26 de febrero de 2026, para las partes del proceso y desde el 6 de mayo de 2026 para los terceros, por providencia del TC de 28 de abril de 2026, que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 1549-2026. Ref. BOE-A-2026-9794

Se modifica por el art. 195 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Disposición adicional decimonovena. Personal al servicio del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

Al personal empleado público del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana le será de aplicación, en primer lugar, lo dispuesto en la ley reguladora del mismo y en su normativa de desarrollo, y supletoriamente, el régimen jurídico previsto para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

En los supuestos en que, por expresa remisión de la legislación específica del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, por disposición supletoria, o por cualquier otro motivo, resulte de aplicación al personal de dicha Institución la presente ley, las competencias que la misma atribuye a los órganos del Consell deberán entenderse referidas a los correspondientes órganos de la Institución.

Disposición adicional vigésima. Régimen jurídico del personal al servicio del Consell Valencià de Cultura.

La selección del personal empleado público del Consell Valencià de Cultura y la provisión de los puestos de trabajo se llevará a efecto de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en su normativa de desarrollo, en todo aquello que no contradiga la Ley 12/1985, de 30 de octubre, de la Generalitat Valenciana, de creación del Consell Valencià de Cultura y el reglamento que la desarrolla, correspondiendo a la persona titular de la presidencia del Consell Valencià de Cultura la convocatoria de los procesos selectivos, y al Pleno de la institución la aprobación de las bases y programas de cada convocatoria, en su caso.

Así mismo, corresponde a la persona titular de la presidencia del Consell Valencià de Cultura el nombramiento del personal empleado público seleccionado y la adjudicación de los puestos de trabajo. A todo el personal empleado público del Consell Valencià de Cultura le será de aplicación, en primer lugar, lo dispuesto en la Ley 12/1985, de 30 de octubre, de la Generalitat Valenciana, de creación del Consell Valencià de Cultura y el reglamento que la desarrolla, y supletoriamente el régimen jurídico previsto para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Las competencias que esta ley atribuye a los órganos del Consell de la Generalitat deberán entenderse referidas a los correspondientes órganos del Consell Valencià de Cultura.

Disposición adicional vigesimoprimera. Fin de la vía administrativa.

1. En el ámbito de aplicación de esta ley ponen fin a la vía administrativa los actos emanados de las personas titulares de la conselleria, secretaría autonómica, y dirección general competentes en materia de función pública, en relación con las competencias que tengan atribuidas en materia de personal.

Así mismo, ponen fin a la vía administrativa los actos dictados por las personas titulares de las subsecretarías u órganos equivalentes, en relación con las competencias que tengan atribuidas en materia de personal.

2. Para la revisión de oficio o la declaración de lesividad de los actos nulos o anulables, en materia de función pública, serán competentes:

a) El Consell respecto a sus propios actos.

b) La persona titular de la conselleria competente en materia de función pública respecto de sus propios actos y de los dictados por las personas titulares de la secretaría autonómica y dirección general competentes en materia de función pública.

3. Para la revisión de oficio o la declaración de lesividad de los actos nulos o anulables, dictados por las personas titulares de las subsecretarías u órganos equivalentes, en relación con las competencias que tengan atribuidas en materia de personal, será competente la persona titular de la conselleria correspondiente.

Disposición adicional vigesimosegunda. Duración de los procedimientos y efectos del silencio administrativo.

1. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución expresa de los procedimientos recogidos en el siguiente cuadro, será el establecido en el mismo y comenzará a contar, en los procedimientos iniciados a instancia de la persona interesada, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente en los términos previstos en la normativa vigente sobre procedimiento administrativo.

2. El vencimiento de dicho plazo máximo sin que se haya dictado y notificado la resolución expresa del procedimiento producirá los efectos señalados en dicho cuadro.

Procedimiento administrativo.

Clasificación de puestos de trabajo.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Convenio Colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Excedencia voluntaria incentivada y forzosa (plan empleo).

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Convenio Colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

1 mes.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Situaciones administrativas que exijan solicitud a instancia de parte y la tramitación de un procedimiento.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Convenio colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Reingreso por adscripción provisional.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Decreto del Consell, por el que se regula la selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Artículo 10. a y 10.c Convenio Colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

2 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Permuta.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Decreto del Consell, por el que se regula la selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Plazo máximo de resolución.

2 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Compatibilidad.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal de las Administraciones Públicas.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Reconocimiento servicios previos.

Normativa reguladora.

Real Decreto 1461/1982.

Ley 70/1978.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Jubilación voluntaria.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Convenio Colectivo.

Normativa estatal de carácter básico.

Plazo máximo de resolución.

1 mes.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Artículo 19 Convenio colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Solicitudes de reconocimiento o revisión de derechos relacionados con la carrera administrativa. Solicitudes de reconocimiento o revisión de derechos relacionados con las retribuciones del personal al servicio de la administración.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de función pública valenciana.

Convenio colectivo personal laboral.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Permisos por asuntos propios.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de Función Pública Valenciana.

Decreto del Consell por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Plazo máximo de resolución.

15 días.

Efectos del silencio.

Estimatorio.

Procedimiento administrativo.

Licencias sin retribución por interés particular.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de la función pública valenciana.

Decreto del Consell por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Plazo máximo de resolución.

Dos meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Licencias sin retribución por cuidado de familiares.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de la función pública valenciana.

Decreto del Consell por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Plazo máximo de resolución.

Dos meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Reducciones de jornada con y sin disminución de retribuciones.

Normativa reguladora.

Ley de la Generalitat de la función pública valenciana.

Decreto del Consell por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Plazo máximo de resolución.

Dos meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Homologación de acciones formativas.

Normativa reguladora.

Orden 10/2010, de 2 de julio, de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se regulan los requisitos y el procedimiento para la homologación de acciones formativas dirigidas al personal de las Administraciones e Instituciones de la Comunitat Valenciana. Artículo 6.2.

Plazo máximo de resolución.

3 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Procedimiento administrativo.

Licencia por cursos externos y por estudios.

Normativa reguladora.

Decreto del Consell por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Artículos 40 y 41.

Plazo máximo de resolución.

2 meses.

Efectos del silencio.

Desestimatorio.

Se modifica por el art. 196 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Disposición adicional vigesimotercera. Puestos con rango de subdirección general, dirección territorial o jefatura de servicio.

1. A los efectos de lo establecido en esta ley solo se considerará que un puesto de naturaleza funcionarial tiene rango de subdirección general o jefatura de servicio, cuando el mismo venga expresamente establecido en la norma organizativa de la presidencia de la Generalitat, conselleria u organismo a que esté adscrito el puesto. Estos puestos de trabajo no podrán depender jerárquicamente de otros del mismo rango.

Todo ello sin perjuicio de la denominación y dependencia jerárquica de los puestos de trabajo de cuerpos especiales creados por una norma con rango de ley, distinta a la presente, que tengan asignado tal rango y dependencia jerárquica y que se continuarán rigiendo por lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias específicas aplicables a dichos puestos de trabajo.

2. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional sexta, la previsión anterior será de aplicación a los puestos de trabajo del cuerpo A1-09, cuerpo superior de inspección de tributos de la Generalitat.

3. Los puestos de trabajo con rango de subdirección general o de dirección territorial, únicamente podrán ser clasificados para el subgrupo de clasificación profesional A1.

Se modifica por el art. 181 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Disposición adicional vigesimocuarta. Extensión del ámbito de aplicación de la ley al personal laboral contratado con cargo a los créditos para inversiones.

Dentro del personal laboral al que resulta de aplicación la presente ley, se entenderá comprendido el personal contratado con cargo a los créditos para inversiones.

Disposición adicional vigesimoquinta. Unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat.

1. Las comisiones de servicio previstas en el artículo 118 de la presente ley, podrán ser aplicables para la constitución de las unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat. La constitución de estas Unidades deberá estar prevista en un plan estratégico de recursos humanos.

2. Se entiende por unidad de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat, aquella integrada por personal funcionario de la misma y, si resulta necesario, de la administración educativa, sanitaria y de justicia, que se caracteriza por:

a) Agrupar personal funcionario que aporte el conocimiento pluridisciplinar necesario para la atención de los objetivos específicos que se le asignen.

b) Mantener su existencia durante el plazo exclusivamente necesario para la consecución de sus objetivos, no pudiendo exceder en ningún caso de dos años.

c) Disponer, en su caso, de instalaciones propias para el desarrollo en equipos de su labor, con plena o mayoritaria dedicación a la misma por parte de sus integrantes.

3. Las unidades administrativas de apoyo temporal de la Administración de la Generalitat se crearán por acuerdo del Consell. El Acuerdo contemplará los objetivos que se le asignen, su vigencia, la cobertura financiera de sus necesidades, su dependencia, estructura y características.

4. La duración temporal de las unidades administrativas de Apoyo Temporal de la Administración de la Generalitat se extenderá por el término estrictamente necesario para el cumplimiento de sus objetivos, con el límite previsto en la letra b, del apartado 2, de esta disposición.

Disposición adicional vigesimosexta. Unidades administrativas de servicios comunes de la Administración de la Generalitat.

1. Por Decreto del Consell podrá aprobarse la creación de unidades administrativas de servicios comunes adscritas al departamento que en el mismo se determine.

2. Se entiende por unidad administrativa de servicios comunes de la Administración de la Generalitat, aquella que está integrada por personal funcionario de la misma y, si resulta necesario, de la administración educativa, sanitaria y de justicia, que reúne las siguientes características:

a) Estar formada por personal funcionario que acredite su especialización en una materia específica o campo de conocimiento concreto.

b) Disponer de personal con la capacidad necesaria para prestar servicios técnicos especializados a la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental, cuando no tengan medios propios suficientes o adecuados a la naturaleza del servicio.

3. El personal de las unidades administrativas de servicios comunes se adscribirán a estas por medio de un proceso de movilidad en el marco de un plan de ordenación de recursos humanos, previa negociación con las organizaciones sindicales, que contendrá una fase voluntaria y una forzosa en el supuesto de no ser cubiertos los puestos necesarios.

El citado plan contendrá al menos las funciones a realizar, la titulación exigida y los perfiles profesionales o niveles de cualificación del personal a adscribir. Para las fases de carácter voluntario y obligatorio, en su caso, se establecerá, además, el correspondiente baremo de méritos.

En los supuestos de cambio de localidad del citado personal la adscripción solo podrá efectuarse de manera voluntaria.

4. La creación de cada unidad administrativa de servicios comunes se realizará a partir del estudio de la demanda interna de los servicios existentes en la Generalitat, previo informe de las consellerias competentes en materia de hacienda y de función pública.

5. Las unidades administrativas de servicios comunes prestarán sus servicios a la presidencia de la Generalitat, consellerias y restantes organismos dependientes o adscritos a estas, financiándose prioritariamente por medio de los recursos económicos procedentes de aquellas, salvo las excepciones que apruebe el Consell.

Disposición adicional vigesimoséptima. Registro de Órganos de Representación.

Se crea en la conselleria con competencias en materia de función pública un registro de órganos de representación del personal funcionario, estatutario y laboral representado en la Mesa General de Negociación I.

Reglamentariamente se regularán las características, organización y funcionamiento del registro que se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Disposición adicional vigesimoctava. Sistema lógico e informático de tramitación y procesamiento de datos.

Será responsabilidad de los departamentos del Consell competentes en materia de función pública y en tecnologías de la información y las comunicaciones asegurar, en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, el desarrollo, explotación y mantenimiento de un sistema informático único para la tramitación administrativa y el procesamiento de datos en materia del personal empleado público.

Disposición adicional vigesimonovena. Régimen aplicable a la promoción interna al subgrupo C1.

El acceso a cuerpos o escalas del subgrupo C1 podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del subgrupo C2. A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 31 de la presente ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Disposición adicional trigésima. Garantía de cobertura suficiente y adecuada de personal para prestación de los servicios públicos.

La gestión de la función pública valenciana, conforme a los principios del artículo 2, garantizará la prestación a la ciudadanía de servicios públicos de calidad mediante la adecuada cobertura de personal.

Reglamentariamente se desarrollarán fórmulas más ágiles de cobertura temporal para garantizar la prestación de los servicios públicos en situaciones de incapacidad temporal y otras situaciones de los empleados públicos que produzcan falta de personal.

Disposición adicional trigésima primera. Adscripción temporal de personal funcionario en los supuestos de concurrencia de las alteraciones graves de la normalidad.

Cuando concurra alguna de las situaciones de la alteración grave de la normalidad contempladas en el artículo 4 de la Ley orgánica 4/1981 o cuando así lo acuerde el Consell, la adscripción temporal del personal funcionario de la administración de la Generalitat se regirá por las reglas previstas en el artículo 128 de la presente ley.

No obstante lo anterior, excepcionalmente y dando cuenta a las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública, se podrá acordar encomendar funciones distintas a las propias del cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial al que pertenece la persona adscrita temporalmente, siempre que sean similares o análogas a las del puesto que se viene desempeñando teniendo en cuenta la capacitación profesional y las tareas realizadas en anteriores puestos.

Disposición adicional trigésima segunda. Criterios de clasificación para determinados puestos de trabajo de la administración de la Generalitat.

En consideración a las funciones que deben desempeñar, así como a su posición en la estructura organizativa, se establecen los siguientes criterios de clasificación para determinados puestos de trabajo de la administración de la Generalitat:

a) En las conselleries que tengan atribuidas competencias en materia sanitaria, educativa y de justicia, las relaciones de puestos de trabajo podrán prever, en puestos con el rango de subdirección general o jefatura de servicio, la clasificación de puestos para su provisión por personal sanitario, docente y de la administración de justicia respectivamente, atendiendo a la especificidad de las funciones que deban desempeñarse.

Asimismo, las relaciones de puestos de trabajo podrán prever que los puestos con rango de subdirección general de Presidencia y las conselleries u organismos puedan ser clasificados para su provisión por personal docente, incluyendo el universitario. En este supuesto, con carácter previo a la cobertura del puesto, deberá quedar acreditado que la titulación de la persona propuesta se adecua a la especificidad de las funciones que deban desempeñarse.

Sin perjuicio de lo anterior, en las conselleries que tengan atribuidas las competencias en materia sanitaria, en materia educativa y en materia de justicia, las relaciones de puestos de trabajo podrán prever, en puestos con rango de jefatura de los subgrupos A1 y/o A2 que tengan un complemento de destino de nivel 24 o superior que guarden relación directa con las competencias sustantivas del sector sanitario, educativo y de justicia, la clasificación de puestos para su provisión por personal sanitario, docente o de la administración de justicia, atendiendo a la especificidad de las funciones que deban desempeñarse.

En la Presidencia de la Generalitat y, en su caso, en la conselleria de Presidencia, atendiendo a su carácter transversal e institucional, las relaciones de puestos de trabajo podrán prever, en puestos con rango de jefatura de los subgrupos A1 y/o A2 que tengan un complemento de destino de nivel 24 o superior, la clasificación de puestos para su provisión por personal sanitario, docente o de la administración de justicia.

b) Asimismo, en las conselleries u organismos que tengan atribuidas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación podrán prever que los puestos con el rango de subdirección general o jefatura de servicio pertenecientes al sector de administración especial puedan ser clasificados para su provisión por personal sanitario, siempre que los citados puestos guarden relación directa con las competencias sustantivas en materia de prevención de riesgos laborales y atendiendo a la especificidad de las funciones que deban desempeñarse.

Así mismo en los centros de servicios sociales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y en los centros de evaluación de personas con discapacidad, los puestos de trabajo pertenecientes a cuerpos de administración especial podrán ser clasificados para su provisión por personal sanitario.

c) En el órgano directivo que tenga atribuidas las competencias en materia de presupuestos, las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación podrán prever que los puestos de trabajo con rango de jefatura de servicio que tengan asignadas funciones en materia de coordinación y control de nóminas y costes de personal, puedan ser clasificados para su provisión por personal de los sectores sanitario, educativo y de justicia, atendiendo a la especificidad de las funciones que deben desempeñar.

Asimismo, en el órgano directivo que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública, las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación podrán prever que los puestos de trabajo con rango de jefatura de los subgrupos A1 y/o A2 que tengan un complemento de destino de nivel 24 o superior y tengan asignadas funciones

en materia de formación del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como de coordinación con las acciones formativas planificadas por otros centros de formación del personal empleado público existentes en la Generalitat, puedan ser clasificados para su provisión por personal de los sectores sanitario, educativo y de justicia, atendiendo a la especificidad de las funciones que deben desempeñar.

d) Igualmente, en la agencia que tenga atribuidas las competencias en materia de tecnologías de la información y la comunicación de la administración, las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación podrán prever que los puestos con el rango de subdirección general, jefatura de servicio y con rango de jefatura de los subgrupos A1 y/o A2 que tengan un complemento de destino de nivel 24 o superior, puedan ser clasificados para su provisión por personal de los sectores sanitario y educativo, siempre que los citados puestos guarden relación directa con las competencias y atendiendo a la especificidad de las funciones en dichas materias.

e) En la conselleria u organismo con competencias en materia de emergencias, los puestos de trabajo cuyas funciones tengan una relación directa con la coordinación operativa, respuesta inmediata, planificación de emergencias, dirección de sistemas de protección civil, o formación en las citadas materias o en seguridad pública, podrán ser clasificados para su provisión por personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad, de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento o protección civil de cualquier administración pública, así como por personal militar profesional de las fuerzas armadas, siempre que sean del mismo grupo de titulación que el correspondiente a la clasificación del puesto de trabajo.

f) En tanto desempeñe estos puestos, a este personal le será aplicable el contenido de esta ley y sus normas de desarrollo, quedando en la situación administrativa que corresponda de acuerdo con su normativa específica.

Se modifican las letras a), c) y d) y se añaden la e) y la f) por el art. 100 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica la letra b) por el art. 52.2 de la Ley 3/2026, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2026-15683

Se modifica la letra b) por el art. 39.2 del Decreto-ley 14/2025, de 26 de diciembre. Ref. DOGV-r-2025-90320

Se modifican las letras a) y d) por el art. 182 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se añade por el art. 130 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Disposición adicional trigésima tercera. Terminología en materia de violencia de género.

Las referencias que en la presente ley y sus normas de desarrollo se efectúan a la violencia de género, se entenderán realizadas a la que corresponda de conformidad con la normativa estatal de carácter básico.

Se añade por el art. 197 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Disposición adicional trigésima cuarta. Selección de personal temporal para la cobertura excepcional de puestos de trabajo en centros integrados en el Sistema Valenciano de Servicios Sociales.

1. Para la provisión de puestos de trabajo por sustitución de vacaciones, permisos, licencias o ausencias por incapacidad temporal de cuerpos o escalas de administración especial, agrupación profesional funcionarial o, en su caso, grupos profesionales, que presten una atención directa a las personas usuarias de centros integrados en el Sistema Valenciano de Servicios Sociales, se podrán constituir bolsas de empleo temporal por el sistema de baremación de méritos.

2. Las convocatorias para constituir dichas bolsas, que en todo caso deberán respetar los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad, establecerán el baremo de los méritos a valorar en estas. Asimismo, atendiendo a que no existe una prueba de conocimiento para inscribirse en ellas, podrán establecer requisitos de titulación o de capacitación profesional cuando resulte necesario para acreditar la idoneidad para el desempeño de los puestos.

3. La inscripción en las mismas, así como la actualización de los méritos, se realizarán en sede electrónica previo anuncio realizado en la página web de la Generalitat. La periodicidad de estas inscripciones y actualizaciones se determinará en la convocatoria correspondiente.

4. Estas bolsas mantendrán su vigencia en tanto no sean dejadas sin efecto por la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública, sin que su duración pueda exceder de cuatro años.

5. Cuando no se trate de los puestos de trabajo por sustitución previstos en el apartado primero, se podrá recurrir a esta bolsa extraordinaria de méritos cuando no existan bolsas de trabajo constituidas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 18.6 y 19.3 de la presente ley o personal disponible en ellas.

6. Excepcionalmente, cuando no haya sido posible la cobertura de los puestos de trabajo mediante lo previsto en los apartados anteriores, circunstancia que deberá ser acreditada mediante informe de la persona titular de la subsecretaría de la conselleria competente en materia de servicios sociales, se podrá acudir para su cobertura a los listados de personas demandantes de empleo inscritas en Labora en los perfiles profesionales correspondientes a los puestos que se tienen que proveer.

Dichos listados se remitirán a la dirección general competente en materia de función pública o a quien, en su caso, actúe por delegación de esta, para la selección y formalización del correspondiente nombramiento de personal funcionario atendiendo al orden de antigüedad como demandante de empleo.

Desde la dirección general competente en materia de función pública se facilitará periódicamente a la comisión de seguimiento de bolsas de empleo temporal la información relativa a los puestos de trabajo cuya cobertura se haya realizado con arreglo a lo establecido en el presente apartado.

Se modifica por el art. 101 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se añade por el art. 198 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifican las letras a) y d) por el art. 182 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se añade por el art. 130 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Disposición transitoria primera. Puesta en funcionamiento de la EVAP.

(Suprimida)

Se suprime por el art. 96.15 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Téngase en cuenta que esta disposición ya había sido suprimida por el Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio.

Se suprime por el art. 91.15 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Disposición transitoria segunda. Período transitorio en la Administración de la Generalitat hasta la publicación de las resoluciones de integración en los cuerpos, escalas y en la agrupación profesional funcionarial.

En tanto no se publiquen las relaciones de puestos de trabajo a las que hace referencia la disposición adicional quinta, la conselleria competente en materia de función pública podrá convocar procedimientos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo de acuerdo con los elementos incluidos en la última relación de puestos de trabajo aprobada con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, adaptando en todo caso el requisito de titulación a lo establecido en la disposición adicional novena.

Disposición transitoria tercera. Personal integrado en cuerpos que se declaran a extinguir.

1. El personal funcionario que a la entrada en vigor de la presente ley esté integrado en el cuerpo C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat, seguirá integrado en el mismo en tanto no acceda con destino definitivo a puestos adscritos a otros distintos por los sistemas previstos en la normativa vigente. Este cuerpo se declara a extinguir.

2. Las ofertas públicas de empleo podrán prever la convocatoria de procedimientos de promoción interna para que el personal integrado en el cuerpo C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat que posea la titulación de título de técnico superior en educación infantil, pueda acceder al cuerpo B-06-01 Técnica de Gestión en Educación Infantil.

3. Los puestos de trabajo del cuerpo C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat ocupados con destino definitivo por el personal que supere los procedimientos previstos en el apartado anterior, se amortizarán y serán creados en el cuerpo B-06-01 Técnica de Gestión en Educación Infantil con los requisitos y funciones que correspondan y con la misma adscripción orgánica. Esta previsión será aplicable asimismo a los puestos de trabajo ocupados en adscripción provisional que no tengan reserva de puesto a favor de otro personal funcionario distinto al que supera el proceso.

Se modifica por el art. 102 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica por el art. 106 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Disposición transitoria cuarta. Procedimientos especiales de acceso a determinados grupos y subgrupos profesionales.

1. El personal funcionarial que, de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, se integró en el subgrupo profesional C1 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión del título de técnica o técnico superior de formación profesional, podrá acceder al nuevo grupo profesional B mediante su participación en un proceso restringido de promoción interna que a tal efecto se convoque.

En dicho proceso se podrá eximir al personal de la evaluación de los contenidos que se tuvieron en cuenta en el temario de acceso a la función pública en las respectivas pruebas selectivas. El personal que supere estas pruebas de integración restringida permanecerá en el puesto de trabajo del que era titular en su condición de personal funcionario de carrera del grupo profesional C1, modificándose dicho puesto y clasificándose como B, con las retribuciones complementarias que procedan de acuerdo con los criterios y normas generales aplicables en materia de clasificación de puestos de trabajo establecidos en la presente ley y en su normativa de desarrollo.

2. El personal funcionarial que de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana se integró en el subgrupo profesional C2 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión del título de técnica o técnico de formación profesional, podrá acceder al nuevo subgrupo profesional C1 mediante su participación en un proceso restringido de promoción interna que a tal efecto se convoque.

El régimen de integración y los efectos del mismo serán idénticos a los establecidos en el apartado anterior de esta disposición transitoria para el personal afectado por la misma.

Se modifica por el anexo.11 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Disposición transitoria quinta. Procesos de consolidación.

No obstante lo dispuesto en el artículo 65.2, para los procesos de consolidación incluidos en las ofertas públicas de empleo se estará a lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, así como a los acuerdos con las organizaciones sindicales.

Disposición transitoria sexta. Régimen transitorio de los procedimientos de selección y provisión en trámite.

1. Las personas aspirantes que accedan a la función pública de la administración de la Generalitat mediante las convocatorias en curso a la entrada en vigor de esta ley quedarán integradas en el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial correspondiente al puesto de trabajo al que optan, de acuerdo con los criterios establecidos en la presente ley.

El personal funcionario de carrera que, estando en situación de activo en algún cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial, superase un proceso selectivo de alguna agrupación de puestos de trabajo encuadrada en los mismos podrá optar por tomar posesión en el puesto que se le sea adjudicado con motivo de la superación del proceso selectivo o continuar en el puesto en el que se encuentre del referido cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

2. Los procedimientos de provisión convocados y pendientes de resolver en el momento de la entrada en vigor de la presente ley se resolverán de acuerdo con las bases de su convocatoria y teniendo en cuenta, como cuerpo o escala de pertenencia del personal participante, el que tuviera en la fecha de publicación de la convocatoria.

Se modifica el apartado 1 por el art. 77 de la Ley 7/2023, de 26 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2666

Disposición transitoria séptima. Acreditación del aprovechamiento de los cursos de formación y perfeccionamiento.

(Suprimida)

Se suprime por el art. 96.16 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Téngase en cuenta que esta disposición ya había sido suprimida por el Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio.

Se suprime por el art. 91.16 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Disposición transitoria octava. Régimen aplicable a las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo en trámite.

Las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo en trámite a la entrada en vigor de la presente ley se resolverán de conformidad con la normativa vigente en el momento de su resolución.

Disposición transitoria novena. Garantía de derechos retributivos.

1. La aplicación y desarrollo de la presente ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerán los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.

Disposición transitoria décima. Régimen transitorio para el personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

1. El personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial en el que se clasifique el puesto que se encuentra desempeñando, siempre que no se trate de una profesión regulada, continuará ocupando el mismo en tanto no concurra alguna de las causas de cese previstas en esta ley.

2. Asimismo, como garantía de la continuidad de la prestación del servicio público y siempre que no se trate de una profesión regulada, el personal que a la entrada en vigor de esta ley forme parte de las bolsas de empleo temporal para la provisión de puestos cuyos requisitos de titulación han sido modificados como consecuencia de la misma, podrá permanecer en la bolsa y ocupar con carácter temporal estos puestos hasta la finalización del siguiente proceso selectivo de acceso a dicho cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

Disposición transitoria undécima. Extensión del ámbito de aplicación del Real decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los entes, organismos y empresas dependientes, al personal al servicio de la Generalitat.

En tanto no se apruebe la normativa autonómica de desarrollo de la legislación básica estatal en materia de incompatibilidades, se extiende el ámbito de aplicación del Real decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los entes, organismos y empresas dependientes, al personal al servicio de la Generalitat.

Disposición transitoria duodécima. Bolsas de trabajo derivadas de determinados procesos selectivos.

En el caso de procedimientos selectivos iniciados con anterioridad a la clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat prevista en la presente ley, podrán constituirse bolsas de empleo temporal con los requisitos de titulación exigidos en los citados procesos.

Disposición transitoria decimotercera. Régimen transitorio para la incorporación del personal temporal a las bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público.

1. Durante el periodo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, podrán inscribirse en las bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público previstas en el artículo 18.6 de la presente ley quienes hayan aprobado al menos alguna de las pruebas en el último proceso selectivo o el inmediatamente anterior.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, el personal que, habiéndose presentado, resulte cesado como consecuencia de no haber superado el correspondiente proceso selectivo derivado de los procesos de estabilización de empleo temporal aprobados y publicados en el DOGV antes del 31 de diciembre de 2022, podrán inscribirse en las bolsas de trabajo vinculadas al desarrollo de las respectivas ofertas de empleo público.

Se modifica por el anexo.12 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Disposición transitoria decimocuarta. Convocatoria procedimientos selectivos.

No obstante lo dispuesto en el artículo 55.3, en la Administración de la Generalitat, los procedimientos selectivos derivados de la primera oferta de empleo público que se publique después de la entrada en vigor de la presente ley se deberán convocar dentro de los seis meses siguientes a la aprobación de la misma.

Se deroga esta disposición y se renumera la disposición transitoria 15 como 14 por la disposición derogatoria única y el art. 131 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Se modifica por el anexo.13 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Se añade por la disposición final 1 del Decreto-ley 9/2021, de 2 de julio. Ref. DOGV-r-2021-90264

Disposición transitoria decimoquinta. Convocatoria procedimientos selectivos

No obstante lo dispuesto en el artículo 55.3, en la Administración de la Generalitat, los procedimientos selectivos derivados de la primera oferta de empleo público que se publique después de la entrada en vigor de la presente ley se deberán convocar dentro de los seis meses siguientes a la aprobación de la misma.

Se añade por el anexo.14 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Disposición derogatoria Única. Derogación normativa.

1. Queda derogada la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana con los efectos y alcance establecidos en la disposición final cuarta de esta ley, así como cuantas normas de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con esta ley.

2. En tanto no finalicen los procedimientos selectivos previstos en la misma, se mantiene vigente la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, extendiéndose la excepción prevista en ella a los procedimientos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público de los ejercicios 2017-2021 y los procesos de estabilización de empleo temporal regulados en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad.

Se modifica el apartado 2 por el anexo.15 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

Se modifica el apartado 2 por el art. 107 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

Disposición final primera. Cursos específicos de formación.

Por el IVAP se programarán los cursos específicos de formación previstos en el artículo 40.3 de esta ley para el personal funcionario de carrera de los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales que incluyan una agrupación de puestos de trabajo.

Se modifica por el art. 103 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica por el art. 96.17 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica por el art. 91.17 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Disposición final segunda. Política de formación del personal empleado público valenciano.

El Consell, previa negociación o debate, según proceda, en las mesas o foros de diálogo correspondientes, desarrollará reglamentariamente la participación y cooperación del IVAP en la coordinación de las políticas de formación de todo el personal de la Generalitat, de las entidades locales y del sector público instrumental, así como la concreción de las estrategias formativas transversales y la detección de necesidades y definición de los modelos formativos comunes al personal empleado público valenciano.

Se modifica por el art. 96.18 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica por el art. 91.18 del Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio. Ref. DOGV-r-2024-90142

Disposición final tercera. Desarrollo reglamentario de la ley.

Se faculta al Consell para dictar cuantas disposiciones reglamentarias resulten necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en esta ley.

Se modifica por el art. 104 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se deroga el apartado 2 por la disposición derogatoria única.c) de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor al mes de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Se modifica por el art. 105 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos y todas las ciudadanas, tribunales, autoridades y poderes públicos a los que corresponda, observen y hagan cumplir esta Ley.

València, 16 de abril de 2021.–El President de la Generalitat, Ximo Puig i Ferrer.

ANEXO I

Cuerpos y escalas de la administración de la Generalitat

1. Cuerpos generales

a) A1-01. Cuerpo Superior de Administración.

b) A2-01. Cuerpo de gestión.

c) C1-01. Cuerpo administrativo.

d) C2-01. Cuerpo auxiliar.

2. Cuerpos especiales del subgrupo A1

a) A1-02. Cuerpo de la abogacía de la Generalitat.

Requisito: Título de licenciatura en Derecho o grado en Derecho.

b) A1-03. Cuerpo superior de Intervención y Auditoria de la Generalitat.

c) A1-04. Cuerpo Superior Facultativo.

Escalas:

1.ª A1-04-01. Superior de traducción e interpretación lingüística.

Requisitos: Certificado de nivel C2 de conocimientos de valenciano de la JQCV, o cualquier otro que se considere equivalente de acuerdo con la normativa vigente.

2.ª A1-04-02. Superior de archivística, biblioteconomía, documentación y edición.

3.ª A1-04-03. Ingeniería en Caminos, Canales y Puertos.

Requisito: Título de ingeniería en Caminos, Canales y Puertos o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de ingeniería de Caminos Canales y Puertos.

4.ª A1-04-04. Ingeniería industrial.

Requisito: título de ingeniería Industrial o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de ingeniería industrial.

5.ª A1-04-05. Ingeniería de Minas.

Requisito: Título de ingeniería de Minas o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de ingeniería de Minas.

6.ª A1-04-06. Sistemas y tecnología de la información.

7.ª A1-04-07. Ingeniería Agrónoma.

Requisito: título de ingeniería Agrónoma o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de ingeniería Agrónoma.

8.ª A1-04-08. Ingeniería en Geodesia y Cartografía.

9.ª A1-04-09. Ingeniería de Montes.

Requisito: título de ingeniería de Montes o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de ingeniería de Montes.

10.ª A1-04-10. Arquitectura.

Requisito: título de Arquitecto o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de Arquitectura.

11.ª A1-04-11. Medio ambiente.

12.ª A1-04-12. Veterinaria.

Requisito: título de licenciatura en Veterinaria o grado más máster que habilite para el ejercicio de la profesión de Veterinaria.

13.ª A1-04-13. Superior Facultativa de estadística.

14.ª A1-04-14. Administración cultural.

15.ª A1-04-15. Actividad física y deporte.

16.ª A1-04-16. Superior Facultativa.

d) A1-05 Cuerpo Superior Facultativo de investigación científica.

Requisitos:

Doctorado en Ciencias Experimentales.

Doctorado en Ingeniería.

Doctorado en Veterinaria.

Años de experiencia postdoctoral en ingeniería agroalimentaria.

Escalas:

1.ª A1-05-01. Científico o científica titular.

Requisitos:

Doctorado en Ciencias Experimentales.

Doctorado en Ingeniería. Doctorado en Veterinaria.

3 años de experiencia postdoctoral en investigación agroalimentaria.

2.ª A1-05-02. Investigador o Investigadora.

Requisitos:

Doctorado en Ciencias Experimentales.

Doctorado en Ingeniería.

Doctorado en Veterinaria.

5 años de experiencia postdoctoral en investigación agroalimentaria.

3.ª A1-05-03. Profesor o Profesora de investigación.

Requisitos:

Doctorado en Ciencias Experimentales.

Doctorado en Ingeniería.

Doctorado en Veterinaria.

8 años de experiencia postdoctoral en investigación agroalimentaria.

e) A1-06. Cuerpo Superior Facultativo de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Escalas:

1.ª A1-06-01. Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Requisitos: Los previstos en el artículo 31.1.a) de la presente ley y técnico superior Prevención de Riesgos Laborales.

2.ª A1-06-02. Medicina del Trabajo.

Requisitos: Licenciatura en Medicina, especialidad Medicina del Trabajo o grado que habilite para el ejercicio de la profesión de medicina del trabajo.

f) A1-07. Cuerpo Superior Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y sociosanitarios.

Escalas:

1.ª A1-07-01. Acción social y administración de servicios sociales.

2.ª A1-07-02. Psicología.

Requisito: título de Licenciatura en Psicología o grado en Psicología.

3.ª A1-07-03. Medicina.

Requisito: título de Licenciatura en Medicina o grado en Medicina.

g) A1-08. Cuerpo Superior Facultativo de laboratorio y de tecnología agroalimentaria.

Escalas:

1.ª A1-08-01. Tecnología agroalimentaria.

2.ª A1-08-02. Superior técnica de laboratorio.

h) A1-09. Cuerpo superior de inspección de tributos de la Generalitat.

i) A1-10. Cuerpo Superior Facultativo de Emergencias y Protección civil.

j) A1-11. Cuerpo de comunicación y relaciones informativas.

3. Cuerpos especiales del Subgrupo A2

a) A2-02. Cuerpo Técnico Facultativo.

Escalas:

1.ª A2-02-01. Técnica de Sistemas y Tecnología de la Información.

2.ª A2-02-02. Ingeniería Técnica en Obras Públicas.

Requisito: título de Ingeniería Técnica en Obras Públicas, o grado en Ingeniería de Obras Públicas.

3.ª A2-02-03. Ingeniería Técnica Industrial.

Requisito: título de Ingeniería Técnica Industrial, o grado en Ingeniería Técnica Industrial.

4.ª A2-02-04. Ingeniería Técnica de Minas.

Requisito: título de Ingeniería Técnica de minas, o grado en ingeniería técnica de minas.

5.ª A2-02-05. Ingeniería Técnica Forestal.

Requisito: título de Ingeniería Técnica Forestal, o grado en Ingeniería Técnica Forestal.

6.ª A2-02-06. Ingeniería Técnica Agrícola.

Requisito: título de Ingeniería Técnica Agrícola, o grado en Ingeniería Agrícola.

7.ª A2-02-07. Arquitectura Técnica.

Requisito: título de Arquitectura técnica o grado en Arquitectura técnica.

8.ª A2-02-08. Técnica de Medio Ambiente.

9.ª A2-02-09. Técnica facultativa de Promoción Lingüística.

Requisitos: certificado de nivel C2 de conocimientos de valenciano de la JQCV, o cualquier otro que se considere equivalente de acuerdo con la normativa vigente.

10.ª A2-02-10. Técnica Archivística, Biblioteconomía y Documentación.

11.ª A2-02-11. Técnica facultativa de Gestión Estadística.

12.ª A2-02-12. Ingeniería Técnica en Topografía.

Requisito: título de Ingeniería Técnica en Topografía, o grado en Ingeniería Geomática y Topografía.

13.ª A2-02-13. Técnica facultativa en Administración Cultural.

14.ª A2-02-14. Técnica facultativa.

15.ª A2-02-15. Técnica Agroalimentaria.

b) A2-03. Cuerpo Técnico Facultativo de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Requisito: Los previstos en el artículo 31.1.a) de la presente ley y técnico superior Prevención de Riesgos Laborales.

c) A2-04. Cuerpo Técnico Facultativo de acción social, administración de servicios sociales y sociosanitarios.

Escalas:

1.ª A2-04-01. Sociosanitaria.

2.ª A2-04-02. Enfermería.

Requisito: título de diplomatura en enfermería o grado en Enfermería.

3.ª A2-04-03. Fisioterapia.

Requisito: título de diplomatura en Fisioterapia o grado en Fisioterapia.

4.ª A2-04-04. Trabajo Social.

Requisito: título de diplomatura en Trabajo Social o grado en Trabajo Social.

5.ª A2-04-05. Educación Social.

Requisitos: Título de diplomatura en Educación Social o grado universitario en Educación Social o habilitación profesional reconocida por el supuesto de la letra b de la disposición adicional única de la Ley 15/2003, de 24 de noviembre, de la Generalitat, de creación del Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de la Comunitat Valenciana.

6.ª A2-04-06. Terapia Ocupacional.

Requisito. Título de diplomatura en Terapia Ocupacional o grado en terapia ocupacional.

d) A2-05. Cuerpo técnico tributario de la Generalitat.

e) A2-06 Cuerpo Técnico Facultativo de Emergencias y Protección civil.

4. Cuerpos especiales del Grupo B

a) B-01. Cuerpo Técnico de gestión de sistemas y tecnologías de la información de la administración.

b) B-02. Cuerpo Técnico de gestión de la administración del medio ambiente.

c) B-03. Cuerpo Técnico de gestión en prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

d) B-04. Cuerpo Técnico de gestión de proyectos de urbanismo y construcción.

e) B-05. Cuerpo Técnico de gestión de navegación y pesca marítima.

f) B-06. Cuerpo Técnico de gestión de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Escalas:

B-06-01. Técnica de gestión en Educación Infantil.

Requisito. Título de Técnico Superior en Educación Infantil.

B-06-02. Técnica de Gestión de Integración Social y Educación Especial.

Requisito. Título de técnico superior en Integración Social.

g) B-07. Cuerpo Técnico de gestión en interpretación de la Lengua de Signos.

h) B-08. Cuerpo Técnico de Gestión.

5. Cuerpos especiales del Subgrupo C1

a) C1-02. Cuerpo Especialistas en sistemas y tecnologías.

b) C1-03. Cuerpo Especialista Técnico.

Escalas:

1.ª C1-03-01. Especialista técnica.

2.ª C1-03-02. Especialista cocina.

3.ª C1-03-03. Edificación y obra civil.

c) C1-04. Cuerpo Especialistas de atención sociosanitaria, educación especial y cuidados auxiliares de enfermería.

Escalas:

1.ª C1-04-01. Atención sociosanitaria.

Requisito. Título Técnico de la familia de sanidad o Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

2.ª C1-04-02. Cuidados auxiliares de enfermería.

Requisito. Título Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (Ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional de la familia Sanidad).

3.ª C1-04-03. Educación especial.

d) C1-05. Cuerpo Especialistas en la administración del medio ambiente

Requisito. Permiso de conducir tipo B.

e) C1-06 Cuerpo Especialistas de mantenimiento, mecánica y obras públicas.

f) C1-07. Cuerpo de agentes tributarios de la Generalitat.

6. Cuerpos especiales del Subgrupo C2

a) C2-02. Cuerpo de Servicios auxiliares de conducción de vehículos.

Requisitos: Los previstos en el artículo 31.3.b) de la presente ley y Permiso de conducir tipo B.

b) C2-03. Cuerpo de Servicios auxiliares.

Escalas:

1.ª C2-03-01 servicios auxiliares generales.

2.ª C2-03-02 Auxiliar Cocina.

3.ª C2-03-03 Auxiliares de enfermería.

7. Agrupación Profesional Funcionarial

La agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Se modifican los apartados 2.h), 3.d) y se añade el 5.f) por los arts. 183 y 184 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se añade la letra j) al apartado 2 por el art. 96.21 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el apartado 3.a) por el art. 78 de la Ley 7/2023, de 26 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2666

Se modifica el apartado 2.b) por el art. 132 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Se modifican los apartados 2.b), 5.d) y 6.a) por los arts. 108 y 109 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

ANEXO II

Tabla de correspondencia entre los cuerpos, escalas y la agrupación profesional funcionarial previstos en esta ley, con los vigentes a su entrada en vigor

El personal funcionario perteneciente a los cuerpos, escalas o agrupación profesionales funcionariales vigentes a la entrada en vigor de la presente ley se integrarán en la agrupación profesional funcionarial, cuerpos o escalas siguientes:

A1-01: Cuerpo Superior técnico de administración general de la Administración de la Generalitat.

A1-10. Cuerpo Superior técnico en relaciones laborales de la Administración de la Generalitat.

A1-05. Cuerpo Superior técnico de comunicación y relaciones informativas de la Administración de la Generalitat.

A2-01. Cuerpo Superior de gestión de administración general de la Administración de la Generalitat.

A2-06. Cuerpo Superior de gestión en relaciones laborales de la Administración de la Generalitat.

A2-07. Cuerpo Superior de gestión en formación e inserción profesional de la Administración de la Generalitat.

A2-29: Cuerpo Superior de gestión en actividades turísticas de la Administración de la Generalitat.

C1-01. Cuerpo Administrativo de la Administración de la Generalitat

C1-20. Agentes Tributarios de la Generalitat

A1-06 Cuerpo Superior técnico de ingeniería en informática.

A1-14 Cuerpo Superior técnico de ingeniería de telecomunicación de la Administración de la Generalitat.

A1-09 Cuerpo Superior técnico de seguridad y salud en el trabajo de la Administración de la Generalitat.

A1-25-01. Riesgos laborales.

A1-19 Cuerpo Superior técnico en acción social y administración de servicios sociales de la Administración de la Generalitat.

A1-30 Cuerpo Superior técnico de psicopedagogía de la Administración de la Generalitat.

A2-02 Cuerpo Superior de gestión en ingeniería técnica en informática de la administración de la Generalitat.

A2-11 Cuerpo Superior de gestión en ingeniería técnica de telecomunicaciones de la Administración de la Generalitat.

A2-09 Cuerpo Superior de gestión en ingeniería técnica industrial de la Administración de la Generalitat.

A2-25 Cuerpo Superior de gestión de seguridad pública de la administración de la Generalitat.

A2-14 Cuerpo Superior de gestión en Ingeniería Técnica Agrícola de la Administración de la Generalitat.

A2-22 Cuerpo Superior de gestión en economía doméstica de la Administración de la Generalitat.

A2-05 Cuerpo Superior de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la Administración de la Generalitat.

A2-21 Cuerpo Superior de gestión en prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat.

A2-16-01. Acción social y administración de servicios sociales.

A2-16-04. Logopedia.

Cuerpo B-04: Técnico de gestión en prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo B-05: Técnico de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-06: Especialistas en analítica de laboratorio de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-07: Especialistas en pesca marítima de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-10: Especialistas en prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-11: Especialistas en comunicaciones y emergencias de la.

Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-08: Especialistas en campos y cosechas de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-09: Capataz agrícola de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-14: Especialistas técnicos en investigación de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-15: Especialistas de mantenimiento de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-16: Especialistas mecánicos de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C1-17: Especialistas obras públicas de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-03: Servicios auxiliares de mantenimiento de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-04: Servicios auxiliares de infraestructura y transporte de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-05: Servicios Auxiliares socio-sanitarios y educativos de la Administración de la Generalitat. Escalas C2-05-03 y C2-05-04.

Cuerpo C2-06: Servicios auxiliares de infraestructuras culturales y deportivas de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-07: Servicios auxiliares de agricultura, pesca y medio ambiente de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-08: Servicios auxiliares de seguridad y salud laborales de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-09: Servicios auxiliares de la investigación científica de la Administración de la Generalitat.

Cuerpo C2-10: Servicios auxiliares de la administración de justicia de la Administración de la Generalitat.

Se modifica por el art. 79 de la Ley 7/2023, de 26 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2666

Se modifica por el anexo.16 del Decreto-ley 12/2022, de 23 de septiembre. Ref. DOGV-r-2022-90294

ANEXO III

Agrupaciones de puestos de trabajo de la administración de la Generalitat

Sin perjuicio de la competencia que para su creación el artículo 8 de la presente ley atribuye a la persona titular de la conselleria con competencias en materia de función pública, se crean las siguientes agrupaciones de puestos de trabajo:

a) Cuerpos generales

1.º Subgrupo A1

APT-A1-01-01, de relaciones laborales. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A1-10. Superior técnico en relaciones laborales de la administración de la Generalitat.

APT-A1-01-02, de fondos europeos. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A1-01, superior técnico de administración general de la administración de la Generalitat, y adscritos orgánicamente a los departamentos con competencias en materia de fondos europeos de la Generalitat y que se encargan de la adecuada coordinación y gestión para la ejecución de los fondos estructurales y de inversión europeos (fondos EIE) en la Comunitat Valenciana.

2.º Subgrupo A2.

APT-A2-01-01, de relaciones laborales y de Orientador Laboral para el Empleo. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A2-06. Superior de gestión en relaciones laborales de la Administración de la Generalitat y por la Escala A2-01-01, Orientador Laboral para el Empleo.

APT-A2-01-02, de formación e inserción profesional. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A2-07. Superior de gestión en formación e inserción profesional de la Administración de la Generalitat.

APT-A2-01-03, de actividades turísticas. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A2-29: Superior de gestión en actividades turísticas de la Administración de la Generalitat.

b) Cuerpos Especiales.

1.º Subgrupo A1.

APT-A1-07-01-01, de psicopedagogía. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A1-30: Superior técnico de psicopedagogía de la Administración de la Generalitat.

2.º Subgrupo A2.

APT-A2-02-06-01, de control analítico y seguridad agroalimentaria. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el cuerpo A2-31: superior técnico de control analítico y seguridad agroalimentaria de la Administración de la Generalitat.

APT-A2-04-01-01, de Logopedia. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la escala A2-16-04. Logopedia.

3.º Subgrupo C1.

APT-C1-03-01-01, de analítica de laboratorio. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-06: Especialistas en analítica de laboratorio de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-02, de pesca marítima. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-07: Especialistas en pesca marítima de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-03, de prevención de riesgos laborales. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-10: Especialistas en prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-04, de comunicaciones y emergencias. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-11: Especialistas en comunicaciones y emergencias de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-05, de campos y cosechas. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-08: Especialistas en campos y cosechas de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-06, de Capataz agrícola. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-09: Capataz agrícola de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-03-01-07, de técnicos en investigación. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-14: Especialistas técnicos en investigación de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-06-01, de mantenimiento. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-15: Especialistas de mantenimiento de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-06-02, de mecánicos Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-16: Especialistas mecánicos de la Administración de la Generalitat.

APT-C1-06-03, de obras públicas. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C1-17: Especialistas obras públicas de la Administración de la Generalitat.

4.º Subgrupo C2.

APT-C2-03-01-01, de Servicios auxiliares de mantenimiento. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-03: Servicios auxiliares de mantenimiento de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-02, de Servicios auxiliares de infraestructura y transporte. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-04: Servicios auxiliares de infraestructura y transporte de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-03, de Monitores terapéuticos. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la escala C2-05-03 Monitores terapéuticos.

APT-C2-03-01-04, de Servicios auxiliares de infraestructuras culturales y deportivas. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por Cuerpo C2-06: Servicios auxiliares de infraestructuras culturales y deportivas de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-05, de Servicios auxiliares de agricultura, pesca y medio ambiente. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-07: Servicios auxiliares de agricultura, pesca y medio ambiente de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-06, de Servicios auxiliares de seguridad y salud laborales. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-08: Servicios auxiliares de seguridad y salud laborales de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-07, de Servicios auxiliares de la investigación científica. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-09: Servicios auxiliares de la investigación científica de la Administración de la Generalitat.

APT-C2-03-01-08, de Servicios auxiliares de la administración de justicia. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por el Cuerpo C2-10: Servicios auxiliares de la administración de justicia de la Administración de la Generalitat.

c) Agrupación profesional funcionarial.

APT-APF-01, de subalternos. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-01-01. Subalternos.

APT-APF-02, de limpieza. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-01-02. Ayudante de limpieza.

APT-APF-03, de vigilante. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-01-03. Vigilante.

APT-APF-04, de ayudante de residencia/servicios. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-05, escalas APF-05-01, APF-05-03, APF-05-04 y APF-05-05.

APT-APF-05, de ayudante de cocina. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-05-02. Ayudante de cocina.

APT-APF-06, de mantenimiento. Constituida por los puestos de trabajo que actualmente están clasificados para su provisión por la APF-06 Servicios de apoyo del mantenimiento de la Administración de la Generalitat.

Se reordena el apartado b) 5ª como apartado c) por el art. 185 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica el apartado a) 1º por el art. 96.22 de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-1#a9-8

Se modifica el punto 2.º del subgrupo A2 del apartado b) por el art. 80 de la Ley 7/2023, de 26 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2666

ANEXO IV

Cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales gestionados por la conselleria con competencias en materia de sanidad y organismos o entidades dependientes

Administración general

A1-S01: Cuerpo Superior de administración general sanitaria de la Administración de la Generalitat.

Requisitos: Título universitario de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente, o bien, título universitario oficial de grado.

Grupo/Subgrupo profesional: A1.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, controlar, inspeccionar, evaluar, asesorar y, en general, aquellas funciones de nivel superior comunes a la actividad administrativa.

A2-S01: Cuerpo de gestión de administración general sanitaria de la Administración de la Generalitat.

Requisitos: Título universitario de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, título de Arquitectura Técnica o equivalente, o bien, título universitario oficial de grado.

Grupo/Subgrupo profesional: A2.

Funciones: Apoyar y colaborar en las tareas administrativas de programación, estudio, propuesta, coordinación, gestión, control, inspección, evaluación y asesoramiento, comunes a la actividad administrativa.

C1-S01: Cuerpo Administrativo de gestión sanitaria de la administración de la Generalitat.

Requisitos: Título de Bachiller o título de grado medio de ciclo formativo de Formación Profesional.

Grupo/Subgrupo profesional: C1.

Funciones: Actividades administrativas de colaboración, tramitación, preparación, comprobación, actualización, elaboración y administración de datos, inventario de bienes y materiales, inspección de actividades, tareas ofimáticas, manuales o de cálculo numérico, de información y despacho o de atención al público y otras relacionadas con las anteriores que, por su complejidad, no sean propias de los cuerpos superiores o del de gestión.

C2-S01: Cuerpo Auxiliar de gestión sanitaria de la administración de la Generalitat.

Requisitos: Título de graduado en ESO.

Grupo/Subgrupo profesional: C2.

Funciones: Realización de actividades administrativas de carácter auxiliar, ofimática, despacho y registro de correspondencia fichero y clasificación de documentos, manipulación básica de máquinas y equipos informáticos, cálculos sencillos, transcripción y tramitación de documentos, archivo, clasificación y registro, atención al público u otras relacionadas con las anteriores.

Administración especial

A1 – S02 Cuerpo Superior Técnico de Inspección de Servicios Sanitarios.

Requisitos Licenciatura o grado en Medicina o licenciado o grado en Farmacia.

Grupo/ Subgrupo profesional A1.

Escalas:

A1 – S02 – 01 Inspector médico de servicios sanitarios.

Funciones Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de inspección de servicios sanitarios.

Requisitos Licenciatura en Medicina o grado en medicina.

A1 –S02 –02 Inspector farmacéutico de servicios sanitarios.

Funciones Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con la inspección de servicios sanitarios.

Requisitos Licenciatura en Farmacia, o grado en farmacia.

A1-S03: Cuerpo Superior de administración sanitaria y de salud pública de la administración de la Generalitat.

Grupo/Subgrupo Profesional: A1.

Escalas:

–A1-S03-01. Médicos de administración sanitaria y de salud pública.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las de la administración sanitaria, y aquellas otras básicas de salud pública necesarias para garantizar la salud de la población en el ámbito de la vigilancia, la protección, la prevención primaria y, en su caso, secundaria y terciaria de la enfermedad y la promoción de la salud, así como aquellas asignadas en exclusiva por el ordenamiento jurídico.

Requisitos: Licenciatura/Grado en Medicina.

– A1-S03-02. Farmacéuticos de administración sanitaria y de salud pública.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquéllas actividades de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las de la administración sanitaria, y aquellas otras básicas de salud pública necesarias para garantizar a salud de la población en el ámbito de la vigilancia, la protección, la prevención y la promoción de la salud, especialmente en el campo de la sanidad ambiental y de la seguridad alimentaria, así como aquellas asignadas en exclusiva por el ordenamiento jurídico.

Requisitos: Licenciatura en Farmacia, o grado en farmacia.

– A1-S03-03. Seguridad alimentaria.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la protección de la salud, en el ámbito de la seguridad alimentaria y el control oficial de alimentos.

Requisitos: Licenciado en Farmacia, Licenciado en Veterinaria, Licenciado en Biología, Licenciado en Biotecnología Licenciado en Ciencias Ambientales, Licenciado en Química, Licenciado en Bioquímica, Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Grado en Nutrición Humana y Dietética, o bien título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A1-S03-04. Sanidad ambiental.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la vigilancia y la protección de la salud, en el ámbito de la sanidad ambiental.

Requisitos: Licenciado en Farmacia, Licenciado en Medicina, Licenciado en Veterinaria, licenciatura en Biología, licenciado en Biotecnología, licenciatura en Ciencias Ambientales, Licenciado en Química, Licenciado en Física, Licenciado en Bioquímica, Ingeniería Agrónoma, Ingeniería Industrial, Ingeniería Química, Ingeniería en Telecomunicaciones o bien, título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A1-S03-05. Laboratorio de análisis microbiológico.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar en todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la protección de la salud, mediante el desarrollo de las actividades analíticas de carácter microbiológico en el ámbito de Salud Pública.

Requisitos: Licenciado en Medicina, Licenciado en Farmacia, Licenciado en Veterinaria, Licenciado en Biología, Licenciado en Ciencias Ambientales, Licenciado en Bioquímica, Licenciado en Química, licenciatura en Ciencia y Tecnología de los Alimentos, licenciatura en Biotecnología, Grado en Microbiología o bien, título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A1-S03-06. Laboratorio de análisis químico.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar en todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la protección de la salud, mediante el desarrollo de las actividades analíticas de carácter químico en el ámbito de Salud Pública.

Requisitos: Licenciado en Farmacia, Licenciado en Veterinaria, Licenciado en Biología, Licenciado en Ciencias Ambientales, Licenciado en Bioquímica, Licenciado en Química, Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos, licenciatura en Biotecnología, o bien, título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A1-S03-07. Veterinarios de salud pública.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la vigilancia, la protección, la prevención y la promoción de la salud, especialmente en el campo de la seguridad alimentaria y el control oficial de alimentos, y de manera especial en mataderos y establecimientos de carne fresca, así como aquéllas asignadas por el ordenamiento jurídico. También podrán realizar actividades de salud pública en el ámbito de la sanidad ambiental cuando se requiera.

Requisitos: Licenciado en Veterinaria o grado en veterinaria.

– A1-S03-08. Análisis epidemiológicos y estadísticas sanitarias.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar en todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la Salud de la población, en el ámbito de la estadística sanitaria y el análisis epidemiológico.

Requisitos: Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas, Licenciado en Matemáticas o bien, título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A1-S03-09. Técnico/a en Comunicación de Administración Sanitaria y Salud Pública.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel superior propias de la profesión relacionadas con la comunicación en sus diversos soportes, necesarias para garantizar la difusión efectiva de información en el ámbito de la administración sanitaria y la salud pública en el ámbito de la vigilancia, la protección, la prevención y la promoción de la salud.

Requisitos: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual, Licenciatura / Grado en Publicidad, Licenciatura/Grado en Periodismo.

– A1-S03-10. Psicólogo/a de Administración Sanitaria y Salud Pública.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades básicas de la administración sanitaria y la salud pública para garantizar la protección de la salud, en el ámbito de la psicología.

Requisitos: Licenciatura/Grado en Psicología.

A1-S04: Cuerpo de farmacéuticos titulares al servicio de la sanidad local de la administración de la Generalitat (a extinguir).

Requisitos: Licenciado en Farmacia o grado en farmacia.

Grupo/Subgrupo Profesional: A1.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades básicas de salud pública para garantizar la protección de la salud, en el ámbito de la sanidad ambiental y la seguridad alimentaria.

A1-S05: Cuerpo de tecnología sanitaria.

Requisitos: Licenciatura en ciencia de datos, ingeniería en ciencia de datos, grado en ciencia de datos; ingeniería de organización industrial; biotecnología, ingeniería biomédica; ingeniería informática o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

Grupo/subgrupo profesional: A1.

Escalas:

A1-S05-01 Científico y científica de datos.

Requisitos: Licenciatura en ciencia de datos, ingeniería en ciencia de datos, grado en ciencia de datos o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de ciencia de datos en servicios sanitarios dependientes de la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

A1-S05-02 Ingeniero e ingeniera de organización.

Requisitos: Grado en ingeniería de organización industrial o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, controlar, inspeccionar, evaluar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de ingeniería de organización de los servicios sanitarios dependientes de la Conselleria con competencias en materia de sanidad.

A1-S05-03 Biotecnólogo y biotecnóloga.

Requisitos: Licenciatura en biotecnología, ingeniería en biotecnología, grado en biotecnología o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con la escala del cuerpo.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, coordinar, inspeccionar, evaluar, asesorar y en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de biotecnología en servicios sanitarios dependientes de la Conselleria con competencias en sanidad.

A1-S05-04 Ingeniero biomédico e ingeniería biomédica.

Requisitos: Licenciatura en ingeniería biomédica, ingeniería biomédica, grado en ingeniería biomédica o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con la escala del cuerpo.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, coordinar, inspeccionar, evaluar, asesorar y en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de ingeniería biomédica en servicios sanitarios dependientes de la Conselleria con competencias en sanidad.

A1-S05-05 Ingeniero Informático e ingeniera informática.

Requisitos: Licenciatura en ingeniería informática, ingeniería informática, grado en ingeniería informática o título universitario oficial que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilitan para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con la escala del cuerpo.

Funciones: Dirigir, programar, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, ejecutar, coordinar, inspeccionar, evaluar, asesorar y en general, aquellas de nivel superior propias de la profesión relacionadas con las actividades de ingeniería informática en servicios sanitarios dependientes de la Conselleria con competencias en sanidad.

A1-S06. Cuerpo superior facultativo de salud pública.

Grupo/Subgrupo Profesional: A1.

Escalas:

– A1-S06-01. Medicina preventiva y salud pública.

Funciones: Analizar, planificar, coordinar, implementar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel especializado en el ámbito de la salud pública.

Requisitos: Licenciatura/grado en Medicina más especialidad en Medicina Preventiva y Salud Pública.

– A1-S06-02. Medicina Familiar y Comunitaria.

Funciones: Analizar, planificar, coordinar, implementar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel especializado en el ámbito de la salud pública.

Requisitos: Licenciatura/grado en Medicina más especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria.

– A1-S06-03. Microbiología.

Funciones: Analizar, planificar, coordinar, implementar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel especializado en el ámbito de la salud pública.

Requisitos: Licenciatura/grado en Medicina, Farmacia, Biología o Biotecnología más especialidad en Microbiología y Parasitología.

– A1-S06-04. Medicina del Trabajo.

Funciones: Analizar, planificar, coordinar, implementar, evaluar y asesorar, en el perfil correspondiente a su titulación, en todas aquellas actividades de nivel especializado en el ámbito de la salud pública.

Requisitos: Licenciatura/grado en Medicina más especialidad en Medicina del Trabajo.

A2-S02: Cuerpo Enfermero inspector de servicios sanitarios.

Requisitos Diplomatura en Enfermería, o grado en enfermería.

Grupo/ Subgrupo Profesional A2.

Funciones Actividades de propuesta, gestión, ejecución, control, tramitación, impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el cuerpo superior y las propias de la profesión relacionadas con las actividades de la inspección de servicios sanitarios.

A2-S03: Cuerpo Gestión de administración sanitaria y de salud pública de la administración de la Generalitat.

Grupo/Subgrupo Profesional: A2.

Escalas:

– A2-S03-01, Enfermeros/as de gestión sanitaria y de salud pública.

Funciones: Actividades de propuesta, gestión, ejecución control, inspección, tramitación, impulso, estudio e informe y, en general, aquellas propias de la profesión relacionadas con las de administración sanitaria; y aquellas otras de colaboración con el cuerpo superior de salud pública relativas al ámbito de la prevención primaria y, en su caso, secundaria y terciaria, de la enfermedad, la promoción de la salud y vigilancia e información en salud pública.

Requisitos: Diplomatura/Grado en enfermería.

– A2-S03-02. Seguridad alimentaria y laboratorio.

Funciones: Actividades de propuesta, gestión, ejecución control, inspección, tramitación, impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración con el cuerpo superior relativas al ámbito de la seguridad alimentaria y laboratorio de salud pública.

Requisitos: Enfermería, o bien, título universitario oficial de grado que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilite para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A2-S03-03. Sanidad ambiental.

Funciones: Actividades de propuesta, de gestión, ejecución, control, inspección, tramitación e impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el cuerpo superior y las propias relativas al ámbito de la sanidad ambiental.

Requisitos: Enfermería, ingenierías técnicas o bien, título universitario oficial que de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilite para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

– A2-S03-04. Trabajador/a Social de Administración Sanitaria y Salud Pública.

Funciones: Actividades de propuesta, gestión, ejecución, control, inspección, tramitación e impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el cuerpo superior y las propias relativas al ámbito del trabajo social de la administración sanitaria y la salud pública.

Requisitos: Diplomatura/Grado en Trabajo Social.

– A2-S03-05. Nutricionista/Dietista de Administración Sanitaria y Salud Pública.

Funciones: Actividades de propuesta, gestión, ejecución, control, inspección, tramitación e impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el cuerpo superior y las propias relativas al ámbito de la nutrición humana y dietética de la administración sanitaria y la salud pública.

Requisitos: Diplomatura/Grado en Nutrición Humana y Dietética.

B-S02 Cuerpo Técnico de gestión de salud pública de la administración de la Generalitat.

Grupo/Subgrupo Profesional: B.

Escalas:

– B-S02-01. Vigilancia, prevención y promoción en salud pública.

Funciones: Colaboración técnica y ejecución de todas aquellas actividades necesarias para garantizar la salud de la población, especialmente en el ámbito de la prevención de la enfermedad, la promoción de la salud la y vigilancia y la información en salud pública.

Requisitos: Ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional de las familias de Actividades Físicas y Deportivas, Administración y Gestión, Instalación y Mantenimiento (en particular Prevención de Riesgos Laborales), Sanidad (en particular Documentación y Administración Sanitaria, Dietética, Higiene Bucodental, Laboratorio de Diagnóstico Clínico, Laboratorio Clínico y Biomédico, Salud Ambiental), y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (especialmente Promoción de Igualdad de Género, Educación Infantil, Integración Social, Mediación Comunicativa).

– B-S02-02. Seguridad alimentaria y sanidad ambiental.

Funciones: Colaboración técnica y ejecución de todas aquellas actividades necesarias para garantizar la salud de la población, especialmente en el ámbito de la protección de la salud en seguridad alimentaria y sanidad ambiental.

Requisitos: Ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional de las familias de Sanidad (en particular Dietética, Salud Ambiental), Industrias Alimentarias y Química.

– B-S02-03. Laboratorio de salud pública.

Funciones: Colaboración técnica y ejecución de todas aquellas actividades necesarias para garantizar la salud de la población, mediante el desarrollo de análisis y controles en los laboratorios de salud pública.

Requisitos: Ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional de las familias de Sanidad (en particular Laboratorio de Diagnóstico Clínico, Laboratorio Clínico y Biomédico), Industrias Alimentarias y Química.

C1-S02: Cuerpo Especialistas en salud pública de la administración de la Generalitat.

Requisitos: Bachiller o ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional.

Grupo/Subgrupo Profesional: C1.

Funciones: Actividades de colaboración, preparación, gestión de la información, inspección de actividades, actualización y tramitación de documentos, elaboración de datos inventariados y mantenimiento de equipos y aplicaciones y, en general, las propias de la profesión relacionadas con las actividades necesarias para garantizar la salud de la población especialmente en el ámbito de la seguridad alimentaria, sanidad ambiental y laboratorio de salud pública.

C1-S02: Cuerpo de técnicos de apoyo en salud pública de la Administración de la Generalitat.

C2-S02 Cuerpo Auxiliares de salud pública de la administración de la Generalitat.

Requisitos: Título de graduado en ESO.

Grupo/Subgrupo Profesional: C2.

Funciones: Colaboración, de acuerdo con su nivel de titulación, con los grupos superiores en todas aquellas actividades necesarias para garantizar la salud de la población, en el ámbito de las competencias de salud pública.

APF-S01 Cuerpo Subalterno de gestión sanitaria de la administración de la Generalitat.

Funciones: Informar sobre la ubicación de locales y controlar los accesos a los mismos; custodiar, controlar y realizar el mantenimiento básico de material, mobiliario e instalaciones; transportar objetos no pesados; utilizar máquinas reproductoras y fotocopiadoras; clasificar y el repartir la correspondencia; trasladar documentos y material y entregar las notificaciones.

Se modifica por el art. 106 de la Ley 5/2026, de 31 de julio. Ref. BOE-A-2026-19331

Se modifica por el art. 186 de la Ley 5/2025, de 30 de mayo. Ref. BOE-A-2025-11959

Se modifica por los arts. 133 y 134 de la Ley 8/2022, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-5482

Se modifica por el art. 111 de la Ley 7/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-1018

ANEXO V

Tabla de correspondencia entre los cuerpos, las escalas y la agrupación profesional funcionarial gestionados por la conselleria con competencias en materia de sanidad y organismos o entidades dependientes previstos en esta Ley, con los vigentes a su entrada en vigor

Los funcionarios pertenecientes a los cuerpos, escalas o agrupación profesionales funcionariales vigentes a la entrada en vigor de la presente ley se integrarán en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial siguientes:

A1-S03: Cuerpo Superior Técnico de Administración Sanitaria y Salud Pública.

A1-S03-01: Médico de Administración Sanitaria y Salud Pública.

A1-S03-02: Farmacia y Gestión Sanitaria y Salud Pública.

A1-S03-03: Seguridad Alimentaria.

A1-S03-04: Sanidad Ambiental.

A1-S03-05: Laboratorio de análisis microbiológico.

A1-S03-06: Laboratorio de análisis químico.

A1-S03-07: Veterinarios de salud pública.

A1-S03-08: Análisis epidemiológicos y estadísticas sanitarias.

A1-S02: Cuerpo Superior técnico de la administración sanitaria de la administración de la Generalitat.

A1-S03: Cuerpo Superior técnico de salud pública de la administración de la Generalitat.

A1-S02-01: Médico de administración sanitaria.

A1-S03-01: Médicos de salud pública.

A1-S02-02: Farmacéuticos de administración sanitaria.

A1-S03-02: Farmacéuticos de salud pública.

A1-S03-03: Seguridad Alimentaria.

A1-S03-04: Sanidad Ambiental.

A1-S03-05: Laboratorio de análisis microbiológico.

A1-S03-06: Laboratorio de análisis químico.

A1-S03-07: Veterinarios de salud pública.

A1-S03-08: Análisis epidemiológicos y estadísticas sanitarias.

A2-S03: Cuerpo Superior de Gestión de la Administración Sanitaria y Salud Pública.

A2-S03-01: Enfermeros de Gestión Sanitaria y Salud Pública.

A2-S03-02: Seguridad Alimentaria y Laboratorio.

A2-S03-03: Sanidad Ambiental.

A2-S02: Cuerpo Superior técnico de administración sanitaria de la Generalitat.

A2-S03: Cuerpo Superior de gestión de salud pública de la administración de la Generalitat.

A2-S02: Cuerpo Superior técnico de administración sanitaria de la Generalitat.

A2-S03-01: Enfermeros/as de salud pública.

A2-S03-02: Seguridad Alimentaria y Laboratorio.

A2-S03-03: Sanidad Ambiental.

B-S02: Cuerpo Técnico gestión de salud pública de la administración de la Generalitat.

B-S02-01: Vigilancia, prevención y promoción en salud pública.

B-S02-02: Seguridad alimentaria y sanidad ambiental.

B-S02-03: Laboratorio en salud pública.

B-S02: Cuerpo Técnico gestión de salud pública de la administración de la Generalitat.

B-S02-01: Vigilancia, prevención y promoción en salud pública.

B-S02-02: Seguridad alimentaria y sanidad ambiental.

B-S02-03: Laboratorio en salud pública.