

Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic

RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2022, del conseller d'Hisenda i Model Econòmic, per la qual es dicten instruccions i es disposa la publicació del VI Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, com també als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en el sector públic instrumental de la Generalitat. [2022/3612]

L'article 4.1 del Decret llei 1/2011, de 30 de setembre, del Consell, de mesures urgents de règim economicofinancer del sector públic empresarial i fundacional, estableix la possibilitat que la persona titular de la conselleria amb competència en matèria de sector públic dicte instruccions d'obligat compliment, amb caràcter particular o general, per als ens del sector públic instrumental, sobre l'organització i les polítiques de personal.

Així mateix, l'apartat 5 de la disposició addicional vintena de la Llei 8/2021, de 30 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2022, estableix que «per la conselleria competent en matèria de sector públic es podran establir bases o criteris d'actuacions comunes en els processos selectius, amb la finalitat de fer efectiva l'aplicació dels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat...».

D'acord amb els preceptes esmentats, i de conformitat amb el Decret 171/2020, de 30 d'octubre, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic, es dicten les instruccions següents, el contingut de les quals és el resultat de l'estudi i el debat realitzat sobre la matèria en el si de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental i aprovat com a acord d'aquesta comissió, el contingut del qual es fa propi com a instruccions que figuren com a annex a aquesta resolució.

Es dona compliment, així mateix, al que s'estableix en l'apartat sisé del VI Acord, de 22 d'abril de 2022, de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, com també als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en el sector públic instrumental de la Generalitat.

De conformitat amb el que es disposa en el citat article 4.1 del Decret llei 1/2011, de 30 de setembre, del Consell, de mesures urgents de règim economicofinancer del sector públic empresarial i fundacional, resolc:

Primer

Aprovar com a instruccions d'obligat compliment el contingut del VI Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, així com als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en el sector públic instrumental de la Generalitat, que figura com a annex a aquesta resolució.

Segon

Ordenar, en compliment del que es disposa en l'apartat sisé del referit Acord, la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 d'abril de 2022.— El conseller d'Hisenda i Model Econòmic: Vicent Soler i Marco.

Conselleria de Hacienda y Modelo Económico

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2022, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat. [2022/3612]

El artículo 4.1 del Decreto ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de medidas urgentes de régimen económico-financiero del sector público empresarial y fundacional, establece la posibilidad de que la persona titular de la conselleria con competencia en materia de sector público dicte instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes del sector público instrumental, sobre organización y políticas de personal.

Asimismo, el apartado 5 de la disposición adicional vigésima de la Ley 8/2021, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2022, establece que: «Por la conselleria competente en materia de sector público se podrán establecer bases o criterios de actuaciones comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad...».

Con amparo en los citados preceptos, y de conformidad con el Decreto 171/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, se dictan las siguientes instrucciones, cuyo contenido es el resultado del estudio y debate realizado sobre la materia en el seno de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental y aprobado como acuerdo de la referida comisión, cuyo contenido se hace propio como instrucciones que figuren como anexo a la presente resolución.

Se da cumplimiento, asimismo, a lo establecido en el apartado sexto del VI Acuerdo, de 22 de abril de 2022, de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat.

De conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 4.1 del Decreto ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de medidas urgentes de régimen económico-financiero del sector público empresarial y fundacional, resuelvo:

Primero

Aprobar como instrucciones de obligado cumplimiento el contenido del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat, que figura como anexo a esta resolución.

Segundo

Ordenar, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado sexto del referido Acuerdo, su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de abril de 2022.— El conseller de Hacienda y Modelo Económico: Vicent Soler i Marco.

ANNEX

VI Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, com també als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació, en el sector públic instrumental de la Generalitat

En el marc de l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016, i de conformitat amb el que es preveu en l'apartat 6, punt tercer, la Generalitat i les organitzacions sindicals van subscriure, amb data 21 de juliol de 2016, l'acord de creació de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat.

Corresponia a aquesta comissió, entre altres funcions, la de «estudi, debat i elaboració de criteris i recomanacions, si escau, sobre les qüestions de caràcter col·lectiu que puguen sorgir en els ens del sector públic instrumental en conjunt, sense perjudici de la posterior negociació i aprovació en els respectius àmbits.»

En l'exercici d'aquesta funció, va ser adoptat tant el II Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat en matèria de criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries en el sector públic instrumental de la Generalitat, de data 22 de març de 2018, com el III Acord de l'esmentada comissió relatiu a criteris generals d'aplicació a la constitució i funcionament de les borses d'ocupació temporal en el sector públic instrumental de la Generalitat, de data 6 de juliol de 2018.

Els objectius d'aquests acords van consistir bàsicament a afavorir la reducció de la temporalitat en el sector públic instrumental de la Generalitat, com també l'establiment d'uns criteris comuns que permeteren establir un marc de general aplicació per a les convocatòries d'OPO per al conjunt d'entitats del sector públic instrumental de la Generalitat, així com la constitució de les corresponents borses derivades d'aquests processos.

Més recentment, la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana (d'ara en avant, la Llei 4/2021), ha regulat, en l'article 191, la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, com a òrgan de consulta, debat i participació quant a les qüestions comunes que puguen afectar el personal del conjunt dels ens del sector públic instrumental de la Generalitat compresos en el seu àmbit d'actuació.

D'altra banda, el ferm compromís assumit pel Govern d'Espanya amb la Unió Europea per a reduir la temporalitat en el sector públic ha tingut la plasmació pràctica en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Aquesta llei té per objectiu situar la taxa de temporalitat estructural per davall del 8 % en el conjunt de les administracions públiques, incloent-hi el seu sector públic instrumental.

Amb aquesta finalitat, la Llei 20/2021 autoritza un tercer procés d'estabilització d'ocupació pública, addicional als regulats en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017, i en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, que inclourà les places de naturalesa estructural que, estiguen o no dins de les llistes de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguen previstes en les diferents administracions públiques, i amb dotació pressupostària, hagen estat ocupades de manera temporal i ininterrompuda almenys en els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020.

A més, la Llei 20/2021, amb caràcter únic i excepcional, d'acord amb el que es preveu en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, recull la possibilitat de convocar, pel sistema de concurs, aquelles places que, amb compliment dels requisits establits en l'article 2.1 de la Llei 20/2021, hagueren estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016, segons el que es disposa en les disposicions addicionals sisena i huitena.

Per tot això, unit a l'experiència acumulada per la Comissió de Diàleg Social des de la seua constitució, els canvis normatius experimentats i la necessitat de reforçar i actualitzar el compromís amb uns criteris

ANEXO

VI acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo, en el sector público instrumental de la Generalitat.

En el marco del Acuerdo de legislatura de la mesa general de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016, y de conformidad con lo previsto en su apartado 6 punto tercero, la Generalitat y las organizaciones sindicales suscribieron, con fecha 21 de julio de 2016, el acuerdo de creación de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat.

Correspondía a esta comisión, entre otras funciones, la de «estudio, debate y elaboración de criterios y recomendaciones, en su caso, sobre las cuestiones de carácter colectivo que puedan surgir en los entes del sector público instrumental en su conjunto, sin perjuicio de su posterior negociación y aprobación en sus respectivos ámbitos.»

En el ejercicio de dicha función, fue adoptado tanto el II Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat en materia de criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias en el sector público instrumental de la Generalitat, de fecha 22 de marzo de 2018, como el III Acuerdo de la citada comisión relativo a criterios generales de aplicación a la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal en el sector público instrumental de la Generalitat, de fecha 6 de julio de 2018.

Los objetivos de estos acuerdos consistieron básicamente en favorecer la reducción de la temporalidad en el sector público instrumental de la Generalitat, así como el establecimiento de unos criterios comunes que permitieran establecer un marco de general aplicación para las convocatorias de OPE para el conjunto de entidades del sector público instrumental de la Generalitat, así como la constitución de las correspondientes bolsas derivadas de tales procesos.

Más recientemente, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana (en adelante, la Ley 4/2021), ha regulado, en su artículo 191, la 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 comprendidos en su ámbito de actuación.

Por otro lado, el firme compromiso asumido por el Gobierno de España con la Unión Europea para reducir la temporalidad en el sector público ha tenido su plasmación práctica en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. La citada ley tiene por objetivo situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las administraciones públicas, incluyendo su sector público instrumental.

A tal fin, la Ley 20/2021 autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, adicional a los regulados en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017, y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrompida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Además, la Ley 20/2021, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado público, recoge la posibilidad de convocar por el sistema de concurso, aquellas plazas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrompida con anterioridad a 1 de enero de 2016, según lo dispuesto en sus disposiciones adicionales sexta y octava.

Por todo ello, unido a la experiencia acumulada por la Comisión de Diálogo Social desde su constitución, los cambios normativos operados, y la necesidad de reforzar y actualizar el compromiso con unos criterios

generals comuns aplicables a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a la constitució i funcionament de borses d'ocupació temporal, com també per a establir un marc general d'aplicació per a la convocatòria de processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, amb l'objectiu de la reducció de la temporalitat, aquesta Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, en l'exercici de les seues funcions, acorda:

I. Àmbit d'aplicació

Aquest acord s'aplicarà als ens del sector públic instrumental de la Generalitat (d'ara en avant, SPI), amb excepció dels organismes autònoms i dels consorcis, com també dels organismes públics d'investigació i de les fundacions del sector públic d'investigació en l'àmbit sanitari.

No obstant l'anterior, aquest acord serà també aplicable, sempre que no contradiga cap disposició legal, als llocs ocupats per:

– Personal laboral dels organismes autònoms, procedent de processos de reestructuració del sector públic instrumental de la Generalitat, la gestió del qual no correspon a la conselleria competent en matèria de funció pública.

– Personal laboral propi dels consorcis que hagen sigut autoritzats, de manera excepcional, en atenció a la singularitat de les funcions a exercir.

II. Ofertes d'ocupació pública (OPO), les seues convocatòries i les borses d'ocupació temporal

II.1. Convocatòria de places

La Comissió de Diàleg Social insta les entitats de l'SPI incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord a oferir la totalitat de les places susceptibles de ser convocades mitjançant publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública haurà d'efectuar-se en un termini de tres mesos des de la publicació de la corresponent llei de pressupostos. Els procediments selectius s'hauran de convocar dins dels tres mesos següents a l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública. Les convocatòries hauran de determinar la data d'inici de la primera prova selectiva, que no podrà excedir d'un termini de tres mesos des de la convocatòria. En tot cas, les proves hauran d'estar finalitzades en el termini d'un any comptador des de la convocatòria.

II.2. Mesures relatives a la reserva de places per a persones amb diversitat funcional

En totes les ofertes d'ocupació pública es reservarà una part no inferior al 10 % de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat o diversitat funcional, de conformitat amb el que es preveu en l'article 64 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

La convocatòria de les vacants reservades a persones amb diversitat funcional es podrà realitzar de manera conjunta o independent a la resta de processos. En aquest sentit, podran convocar-se procediments selectius independents per a l'accés de persones amb diversitat funcional, amb proves selectives específiques que s'adapten a les circumstàncies concretes que determinen aquesta diversitat.

Aquelles places no cobertes per persones amb diversitat funcional augmentaran les convocades en els restants processos afectats.

II.3. Mesures relatives als processos de promoció interna

En el marc del que establisca el conveni col·lectiu o la normativa d'aplicació de cada entitat, o en defecte d'això, en els termes en què s'acorde prèviament amb la representació legal de les treballadores i els treballadors, tota OPO, com a instrument de planificació i reestructuració de recursos humans, haurà de reservar per a promoció interna un percentatge no inferior al 40 % del total de vacants existents en l'entitat, que són aquelles que no tenen titular personal laboral fix o amb reserva de lloc de treball segons els supòsits legals o convencionalment establits.

A falta de regulació expressa per conveni col·lectiu, en primer lloc se realitzaran els processos de promoció interna que corresponguen entre el personal fix de l'entitat que pertanga a un grup o categoria immediatament inferior a la de la plaça convocada (promoció interna vertical) o a un altre grup o categoria diferent del mateix nivell de classificació professional al de la plaça convocada (promoció interna horitzontal).

generales comunes aplicables a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a la constitución y funcionamiento de bolsas de empleo temporal, así como para establecer un marco general de aplicación para la convocatoria de procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, con el objetivo de la reducción de la temporalidad, esta Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, en el ejercicio de sus funciones, acuerda:

I. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo se aplicará a los entes del sector público instrumental de la Generalitat (en adelante, SPI), con excepción de los organismos autónomos y de los consorcios, así como de los organismos públicos de investigación y de las fundaciones del sector público de investigación en el ámbito sanitario.

No obstante lo anterior, este acuerdo será también de aplicación, siempre que no contradiga ninguna disposición legal, a los puestos ocupados por:

– Personal laboral de los organismos autónomos, procedente de procesos de reestructuración del sector público instrumental de la Generalitat, cuya gestión no corresponde a la conselleria competente en materia de función pública.

– Personal laboral propio de los consorcios que hayan sido autorizados, de forma excepcional, en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar.

II. Ofertas de empleo público (OPE), sus convocatorias, y bolsas de empleo temporal

II.1. Convocatoria de plazas

La Comisión de Diálogo Social insta a las entidades del SPI incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, a ofertar la totalidad de las plazas susceptibles de ser convocadas mediante publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. La aprobación de la oferta de empleo público deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos. Los procedimientos selectivos se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la oferta de empleo público. Las convocatorias deberán determinar la fecha de inicio de la primera prueba selectiva, que 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.

II.2. Medidas relativas a la reserva de plazas para personas con diversidad funcional

En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana.

La convocatoria de las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional se podrá realizar de forma conjunta o independiente al resto de procesos. En este sentido, podrán convocarse procedimientos selectivos independientes para el acceso de personas con diversidad funcional, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las circunstancias concretas que determinen dicha diversidad.

Aquellas plazas no cubiertas por personas con diversidad funcional acrecerán a las convocadas en los restantes procesos afectados.

II.3. Medidas relativas a los procesos de promoción interna

En el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, o en su defecto, en los términos en que se acuerde previamente con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, toda OPE, como instrumento de planificación y reestructuración de recursos humanos, deberá reservar para promoción interna un porcentaje no inferior al 40 por ciento del total de vacantes existentes en la entidad, que son aquellas que no tienen titular personal laboral fijo o con reserva de puesto de trabajo según los supuestos legal o convencionalmente establecidos.

En defecto de regulación expresa por convenio colectivo, en primer lugar, se celebrarán los procesos de promoción interna que correspondan entre el personal fijo de la entidad que pertenezca a un grupo o categoría inmediatamente inferior a la de la plaza convocada (promoción interna vertical) o a otro grupo o categoría distinta del mismo nivel de clasificación profesional al de la plaza convocada (promoción interna horitzontal).



Les places corresponents a promoció interna es convocaran en els termes previstos en l'apartat II.5 d'aquest acord i no computaran a l'efecte de taxa de reposició d'efectius de conformitat amb el que es disposa en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a 2017 o sense perjudici del que a aquest efecte estableisca la normativa posterior que en el moment de la seua OPO la substituïska.

No podran ser objecte de promoció interna, en cap cas, aquelles places ocupades per personal indefinit no fix per sentència judicial.

A aquest efecte, caldrà tindre en compte la reserva prevista en l'apartat II.2 d'aquest acord.

II.4. Mesures relatives als restants processos

Una vegada realitzats els processos de promoció interna, en el marc del que estableisca el conveni col·lectiu o la normativa d'aplicació de cada entitat o, en defecte d'això, en els termes en què s'acorde prèviament amb la representació legal de les treballadores i els treballadors, s'oferiran i es convocaran unitàriament totes les places susceptibles de ser convocades amb els límits corresponents a la taxa de reposició, com també totes les places que complisquen el que es disposa en les lleis de pressupostos vigents.

Les places es convocaran en els termes previstos en l'apartat II.5 d'aquest acord.

A aquest efecte, caldrà tindre en compte la reserva prevista en l'apartat II.2 d'aquest acord.

II.5. Identificació de les places

En aquelles entitats de l'SPI que disposen de relació de llocs de treball (d'ara en avant, RLT) publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, hauran de convocar-se les places amb les característiques exactes a les reflectides en l'esmentada RLT (denominació, classificació, requisits de formació i accés).

En aquelles entitats de l'SPI que no disposen d'RLT publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* hauran de convocar-se les places amb les característiques exactes a les reflectides en l'última massa salarial executada per l'entitat en l'exercici immediatament anterior al de la convocatòria quant a denominació i classificació del lloc convocat.

En relació amb els requisits de formació, cada entitat s'haurà d'ajustar al que es disposa en el seu conveni col·lectiu o, en defecte d'això, al que es disposa en el II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de la Generalitat per a llocs de grup o categoria professional equivalent.

En relació amb l'equivalència de determinats llocs amb els grups A1 i A2, es procedirà a comparar els requisits de formació exigits per al seu compliment amb les titulacions següents:

A: títol universitari oficial de llicenciatura, enginyeria, arquitectura o equivalent, o bé títol universitari oficial de grau que, d'acord amb els plans d'estudi vigents, habiliten per a exercir les activitats de caràcter professional relacionades amb les funcions assenyalades per al lloc. Adicionalment màster, només quan siga habilitant.

B: títol universitari oficial d'enginyeria tècnica, diplomatura universitària, títol d'arquitectura tècnica o equivalent, o bé títol universitari oficial de grau que, d'acord amb els plans d'estudi vigents, habiliten per a exercir les activitats de caràcter professional relacionades amb les funcions assenyalades per al lloc.

II.6. Bases de les convocatòries públiques d'ocupació

Sense perjudici del que estableisca el conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat, les bases de la convocatòria, com a mínim, hauran de contindre:

– La composició de l'òrgan tècnic de selecció en els termes previstos en l'apartat II.11 d'aquest acord.

– El nombre de vacants, per grup i/o categoria professional.

– Els requisits que han de posseir les i els aspirants en els termes expressats en l'apartat II.5 d'aquest acord.

– El procediment selectiu aplicable en els termes expressats en aquest acord amb determinació del tipus de proves concretes que s'han de realitzar.

– El programa de matèries o temari sobre el qual versaran els exercicis de caràcter teòric i/o pràctic i el nombre i les característiques del qual seran similars als realitzats en l'Administració de la Generalitat per a cada grup en els termes previstos en l'apartat II.5, amb adaptació a les funcions dels llocs convocats.

– La llista dels mèrits, com també els criteris i les normes de valoració. Els mèrits al·legats per les persones participants hauran d'haver

Las plazas correspondientes a promoción interna se convocarán en los términos previstos en el apartado II.5 de este acuerdo y no computarán a efectos de tasa de reposición de efectivos de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para 2017 o sin perjuicio de lo que al efecto establezca la normativa posterior que en el momento de su OPE la sustituya.

En ningún caso, podrán ser objeto de promoción interna aquellas plazas ocupadas por personal indefinido no fijo por sentencia judicial.

Al efecto, deberá tenerse en cuenta la reserva prevista en el apartado II.2 de este acuerdo.

II.4. Medidas relativas a los restantes procesos

Celebrados los procesos de promoción interna, en el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad o, en su defecto, en los términos en que se acuerde previamente con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, se ofertarán y convocarán unitariamente todas las plazas susceptibles de ser convocadas con los límites correspondientes a la tasa de reposición, así como todas las plazas que cumplan lo dispuesto en las leyes de presupuestos vigentes.

Las plazas se convocarán en los términos previstos en el apartado II.5 de este acuerdo.

Al efecto, deberá tenerse en cuenta la reserva prevista en el apartado II.2 de este acuerdo.

II.5. Identificación de las plazas

En aquellas entidades del SPI que dispongan de relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, deberán convocarse las plazas con las características exactas a las reflejadas en la referida RPT (denominación, clasificación, requisitos de formación y acceso).

En aquellas entidades del SPI que no dispongan de RPT publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, deberán convocarse las plazas con las características exactas a las reflejadas en la última masa salarial ejecutada por la entidad en el ejercicio inmediatamente anterior al de la convocatoria en cuanto a denominación y clasificación del puesto convocado.

En relación con los requisitos de formación, cada entidad estará a lo dispuesto en su convenio colectivo o, en su defecto, a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Generalitat para puestos de grupo o categoría profesional equivalente.

En relación con la equivalencia de determinados puestos con los grupos A1 y A2, se procederá a comparar los requisitos de formación exigidos para su desempeño con las siguientes titulaciones:

A: título universitario oficial de licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente, o bien título universitario oficial de grado que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones señaladas para el puesto. Adicionalmente máster, solo cuando sea habilitante.

B: título universitario oficial de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, título de arquitectura técnica o equivalente, o bien título universitario oficial de grado que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habiliten para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones señaladas para el puesto.

II.6. Bases de las convocatorias públicas de empleo

Sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación a la entidad, las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:

– La composición del órgano técnico de selección en los términos previstos en el apartado II.11 de este acuerdo.

– El número de vacantes, por grupo y/o categoría profesional.

– Requisitos que deben reunir las y los aspirantes en los términos expresados en el apartado II.5 del presente acuerdo.

– El procedimiento selectivo aplicable en los términos expresados en este acuerdo con determinación del tipo de pruebas concretas a celebrar.

– Programa de materias o temario sobre el que versarán los ejercicios de carácter teórico y/o práctico y cuyo número y características serán similares a los realizados en la Administración de la Generalitat para cada grupo en los términos previstos en el apartado II.5, adaptándose a las funciones de los puestos convocados.

– Relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración. Los méritos alegados por las personas participantes deberán



sigut obtinguts o computats fins a la data de finalització del termini de presentació d'instàncies.

– El model de sol·licitud, termini i llocs de presentació, i l'entitat a la qual ha de dirigir-se.

– La forma en què es dirimiran els casos d'empat entre aspirants, d'acord amb el que es preveu en aquest acord.

– La identificació de les seus i pàgina web de l'entitat convocant on es realitzaran els anuncis i comunicacions oportunes.

– Aquelles altres previsions exigides pel conveni col·lectiu o normativa específica d'aplicació a aquestes.

El contingut de les convocatòries haurà de ser objecte de negociació col·lectiva i publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Una vegada aprovades per l'òrgan competent de l'entitat, vincularan a aquesta, a l'òrgan tècnic de selecció i a les persones que hi participen.

II.7. Procediment de selecció

El procediment de selecció serà el de concurs oposició, i constarà d'una fase d'oposició, de caràcter obligatori i eliminatori, i d'una fase de concurs, de caràcter obligatori.

Només podran participar en la fase de concurs les persones admeses que hagen superat la fase d'oposició.

En el cas de provisió de places que es corresponguen amb la prestació de serveis de caràcter artísticomusical, i sempre que el conveni col·lectiu d'aplicació ho permeta, la selecció podrà realitzar-se únicament a través d'un procés d'oposició.

II.8. Fases del procés de selecció

Fase d'oposició: la puntuació a obtindre en la fase d'oposició constituirà el 60 % de la nota final d'accés al lloc. Podrà consistir en una única prova, excepte en els llocs amb requisits de formació universitària en els quals es realitzaran com a mínim dues proves.

Fase de concurs: la puntuació en la fase de concurs de mèrits constituirà el 40 % de la nota final d'accés al lloc, i es distribuirà de la manera següent: un 15 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb la formació de les i els aspirants d'acord amb el que es determine en la convocatòria, i un 25 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb l'experiència de les i els aspirants d'acord amb el que es determine en la convocatòria.

II.9. Ordre dels aspirants

La puntuació final del concurs oposició s'obtindrà sumant la puntuació total obtinguda en les dues fases.

A falta de desenvolupament exprés per conveni col·lectiu, es procedirà de la manera següent: es configurarà una llista, ordenada per puntuació de major a menor, que s'interrompra quan el nombre de persones incloses en aquesta coincidisca amb el nombre de llocs convocats. Aquesta constituirà la llista definitiva de persones aprovades.

Els casos d'empat que es produïsquen es dirimiran de la manera següent:

S'atendrà, en primer lloc, la major puntuació obtinguda en la fase d'oposició i, si persisteix l'empat, aquest es dirimirà per la major puntuació obtinguda en els diferents apartats del barem del concurs, pel mateix ordre en què figuren allistats.

Si persisteix l'empat, s'atendrà, en tercer lloc, en favor de la persona amb diversitat funcional i si l'empat es produeix entre aquestes persones s'elegirà la persona que tinga acreditat un major percentatge de discapacitat.

Si persisteix l'empat, es dirimirà, en quart lloc, si l'empat fora entre persones de diferent sexe, en favor del sexe que estiga infrarepresentat, dins del col·lectiu de persones que formen part del grup o categoria professional convocat.

No es podrà recórrer en cap cas a l'entrevista personal com a mitjà de desempate.

II.10. Borses d'ocupació temporal

II.10.1. Principis generals de selecció del personal temporal i de constitució de borses.

En el marc del que estableisca el conveni col·lectiu o la normativa d'aplicació de cada entitat, les entitats de l'SPI de la Generalitat hauran de procedir a la selecció de personal laboral per a la provisió temporal de llocs de treball d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, així com als principis de celeritat i eficàcia.

Les borses d'ocupació temporal seran constituïdes per les entitats de l'SPI conformement a principis d'especialització i territorialitat,

haber sido obtenidos o computados hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

– Modelo de solicitud, plazo y lugares de presentación, y entidad a la que debe dirigirse.

– Forma en que se dirimirán los casos de empate entre aspirantes, de acuerdo con lo previsto en este acuerdo.

– Identificación de las sedes y página web de la entidad convocante donde se realizarán los anuncios y comunicaciones oportunas.

– Aquellas otras previsions exigidas por el convenio colectivo o normativa específica de aplicación a las mismas.

El contenido de las convocatorias deberá ser objeto de negociación colectiva y publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Una vez aprobadas por el órgano competente de la entidad vincularán a esta, al órgano técnico de selección y a las personas que participan en las mismas.

II.7. Procedimiento de selección

El procedimiento de selección será el de concurso-oposición, y constará de una fase de oposición, de carácter obligatorio y eliminatorio, y de una fase de concurso, de carácter obligatorio.

Sólo podrán participar en la fase de concurso las personas admitidas que hayan superado la fase de oposición.

En el caso de provisión de plazas que se correspondan con la prestación de servicios de carácter artístico-musical, y siempre que el convenio colectivo de aplicación lo permita, la selección podrá realizarse únicamente a través de un proceso de oposición.

II.8. Fases del proceso de selección

Fase de oposició: la puntuació a obtenir en la fase de oposició constituirà el 60 % de la nota final de acceso al puesto. Podrá consistir en una única prueba, salvo en los puestos con requisitos de formación universitaria en los que se realizarán como mínimo dos pruebas.

Fase de concurso: la puntuació en la fase de concurso de mèrits constituirà el 40 % de la nota final de acceso al puesto, distribuyéndose de la siguiente forma: un 15 % de la misma correspondrá a méritos relacionados con la formación de las y los aspirantes de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria, y un 25 % de la misma correspondrá a méritos relacionados con la experiencia de las y los aspirantes de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria.

II.9. Orden de los aspirantes

La puntuació final del concurs oposició se obtindrà sumando la puntuació total obtenida en ambas fases.

En defecto de desarrollo expreso por convenio colectivo, se procederá de la siguiente forma: se configurará una lista, ordenada por puntuación de mayor a menor que se interrumpirá cuando el número de personas incluidas en ella coincida con el número de puestos convocados. Esta constituirá la lista definitiva de personas aprobadas.

Los casos de empate que se produzcan se dirimirán de la siguiente manera:

Se atenderá, en primer lugar, a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición y, si persistiese el empate, este se dirimirá por la mayor puntuación obtenida en los distintos apartados del barem del concurso, por el mismo orden en el que figuren relacionados.

En caso de persistir el empate, se atenderá, en tercer lugar, en favor de la persona con diversidad funcional y si el empate se produce entre dichas personas se elegirá a quien tenga acreditado un mayor porcentaje de discapacidad.

En caso de persistir el empate, se dirimirá, en cuarto lugar, si el empate fuera entre personas de distinto sexo, en favor del sexo que esté infrarepresentado, dentro del colectivo de personas que formen parte del grupo o categoría profesional convocado.

En ningún caso, podrá recurrirse a la entrevista personal como medio de desempate.

II.10. Bolsas de empleo temporal

II.10.1. Principios generales de selección del personal temporal y de constitución de bolsas.

En el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, las entidades del SPI de la Generalitat deberán proceder a la selección de personal laboral para la provisión temporal de puestos de trabajo conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como a los principios de celeridad y eficacia.

Las bolsas de empleo temporal se constituirán por las entidades del SPI con arreglo a principios de especialización y territorialidad,



per grup i/o categoria professional, sense perjudici que diverses borses puguen agrupar-se bé per grups i/o categories afins o bé quan concórreguen circumstàncies excepcionals que aconsellen la seua constitució en una mateixa borsa, així mateix, es podran organitzar territorialment quan això resulte convenient per les característiques del servei.

En tot cas, el personal haurà de posseir els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides per a participar en les proves selectives d'accés al corresponent grup professional del lloc a cobrir.

II.10.2. Tipus de borses.

II.10.2.1. Borses ordinàries. Seran les borses d'ocupació resultants dels processos de selecció convocats en el desenvolupament de l'oferta d'ocupació pública ordinària per a les i els aspirants, de les quals formarà part el personal que haja participat en els processos selectius d'accés al grup i/o categoria professional de què es tracte i haja superat alguna prova, segons l'ordre de prioritat que s'obtinga per la puntuació total aconseguida, per la suma obtinguda en les diferents proves i fases del procés selectiu i amb preferència d'aquells que hagen aprovat major nombre d'exercicis.

Aquestes borses seran les ordinàries i prioritàries en relació amb altres borses i formes de selecció extraordinàries.

II.10.2.2. Borses extraordinàries. En absència de borses ordinàries es podran convocar processos de selecció mitjançant la realització de proves i de baremació de mèrits. La puntuació de la fase de prova o proves serà de 60 punts, mentre que a la valoració de mèrits correspondran 40 punts.

II.10.2.3. Borses urgents. En absència de borses ordinàries i extraordinàries es podran constituir borses pel sistema de valoració de mèrits. La puntuació es distribuirà de la manera següent: un 60 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb la formació de les i els aspirants d'acord amb el que es determine en la convocatòria, mentre que un 40 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb l'experiència de les i els aspirants d'acord amb el que es determine en la convocatòria.

II.10.2.4. Altres mètodes de selecció extraordinaris. Quan es donen circumstàncies d'extraordinària urgència o relacionades amb l'efectiva prestació de serveis essencials, podrà autoritzar-se a les entitats de l'SPI perquè acudisquen a les borses constituïdes per la Direcció General de Funció Pública i, si escau, a les constituïdes per altres entitats de l'SPI.

II.10.3. Funcionament de les borses d'ocupació temporal.

II.10.3.1. Sense perjudici del que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació a cada entitat, hauran de ser negociades les bases generals de funcionament, incloent-hi el règim de crida i, si escau, les penalitzacions.

Les bases hauran de ser publicades en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* i en el portal de transparència de cadascun dels ens afectats.

II.10.3.2. En absència de regulació expressa en el conveni col·lectiu o en la normativa d'aplicació per a cada entitat, les crides es realitzaran respectant l'ordre de prelación.

II.10.3.3. Sense perjudici del que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació a cada entitat, l'acte que aprobe la convocatòria de borsa d'ocupació temporal tindrà com a mínim el contingut següent:

a) Grups professionals als quals està referida la convocatòria. Excepcionalment, podrà fer-se indicació dels llocs de treball concrets.

b) Requisits exigits per a formar part de la borsa d'ocupació temporal en els termes previstos en aquest acord.

c) Procediment de constitució i ordre de prelación en la formació de la borsa.

d) Prova, si escau, barem de mèrits i manera d'acreditar-los.

e) Model d'instància i termini per a la presentació d'aquesta.

f) Àmbit territorial de la borsa.

g) Normes addicionals de funcionament.

h) Règim d'impugnació de la convocatòria de la borsa.

II.10.4. Publicitat.

II.10.4.1. Tota convocatòria de la borsa d'ocupació temporal es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* i en el portal de transparència de cadascun dels ens afectats per aquesta.

por grupo y/o categoría profesional, sin perjuicio de que varias bolsas puedan agruparse bien por grupos y/o categorías afines o bien cuando concurren circunstancias excepcionales que aconsejen su constitución en una misma bolsa, pudiéndose asimismo organizar territorialmente cuando ello resulte conveniente por las características del servicio.

En todo caso, el personal deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas selectivas de acceso al correspondiente grupo profesional del puesto a cubrir.

II.10.2. Tipos de bolsas.

II.10.2.1. Bolsas ordinarias. Serán las bolsas de empleo resultantes de los procesos de selección convocados en el desarrollo de la oferta de empleo público ordinaria para las y los aspirantes, de las que formará parte el personal que haya participado en los procesos selectivos de acceso al grupo y/o categoría profesional de que se trate y haya superado alguna prueba, según el orden de prioridad que se obtenga por la puntuación total alcanzada, por la suma obtenida en las distintas pruebas y fases del proceso selectivo y con preferencia de aquellos que hayan aprobado mayor número de ejercicios.

Estas bolsas serán las ordinarias y prioritarias en relación con otras bolsas y formas de selección extraordinarias.

II.10.2.2. Bolsas extraordinarias. En ausencia de bolsas ordinarias se podrán convocar procesos de selección mediante la realización de pruebas y de baremación de méritos. La puntuación de la fase de prueba o pruebas será de 60 puntos, mientras que a la valoración de méritos le corresponderán 40 puntos.

II.10.2.3. Bolsas urgentes. En ausencia de bolsas ordinarias y extraordinarias se podrán constituir bolsas por el sistema de valoración de méritos. La puntuación se distribuirá de la siguiente forma: un 60 % de la misma corresponderá a méritos relacionados con la formación de las y los aspirantes de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria, mientras que un 40 % de la misma corresponderá a méritos relacionados con la experiencia de las y los aspirantes de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria.

II.10.2.4. Otros métodos de selección extraordinarios. Cuando se den circunstancias de extraordinaria urgencia o relacionadas con la efectiva prestación de servicios esenciales, podrá autorizarse a las entidades del SPI a que acudan a las bolsas constituidas por la Dirección General de Función Pública y, en su caso, a las constituidas por otras entidades del SPI.

II.10.3. Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

II.10.3.1. Sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación a cada entidad, deberán ser negociadas las bases generales de funcionamiento, incluyendo el régimen de llamamiento y, en su caso, penalizaciones.

Las bases deberán ser publicadas en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* y en el portal de transparencia de cada uno de los entes afectados.

II.10.3.2. En ausencia de regulación expresa en convenio colectivo o normativa de aplicación para cada entidad, los llamamientos se realizarán respetando el orden de prelación.

II.10.3.3. Sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación a cada entidad, el acto que apruebe la convocatoria de bolsa de empleo temporal tendrá como mínimo el siguiente contenido:

a) Grupos profesionales a los que está referida la convocatoria. Excepcionalmente, podrá hacerse indicación de los puestos de trabajo concretos.

b) Requisitos exigidos para formar parte de la bolsa de empleo temporal en los términos previstos en este acuerdo.

c) Procedimiento de constitución y orden de prelación en la formación de la bolsa.

d) Prueba, en su caso, barem de méritos y forma de acreditarlos.

e) Modelo de instancia y plazo para la presentación de la misma.

f) Ámbito territorial de la bolsa.

g) Normas adicionales de funcionamiento.

h) Régimen de impugnación de la convocatoria de la bolsa.

II.10.4. Publicidad.

II.10.4.1. Toda convocatoria de la bolsa de empleo temporal se publicará en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* y en el portal de transparencia de cada uno de los entes afectados por la misma.



II.10.4.2. Una vegada constituïdes, les borses es publicaran en el portal de transparència del corresponent ens i es mantindran actualitzades periòdicament, com a mínim trimestralment.

II.10.5. Comissió de seguiment de les borses d'ocupació temporal.

Es constituirà en cada ens una comissió de seguiment de les borses d'ocupació temporal encarregada del seguiment de la constitució i funcionament d'aquestes borses mitjançant composició paritària amb representants de l'entitat i representants legals de les treballadores i els treballadors de la respectiva entitat les funcions de la qual seran com a mínim les següents:

a) Comprovar els mèrits del personal aspirant en els processos de constitució de les borses.

b) Sol·licitar, en el cas que així es justifique com a necessari, el certificat de capacitats a l'efecte de demanda d'ocupació.

Tot això sense perjudici de totes aquelles altres funcions que s'estimen necessàries per acord dels membres de l'esmentada comissió.

II.11. Òrgan tècnic de selecció

L'execució dels procediments selectius i l'avaluació de les proves i mèrits de les i els aspirants serà encarregada a òrgans col·legiats de caràcter tècnic, que actuaran sotmesos a les causes generals d'abstenció i recusació contingudes en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

En tot cas, els membres dels òrgans col·legiats de selecció no podran haver fet tasques de preparació d'aspirants en els cinc anys anteriors a la publicació de la corresponent convocatòria. A falta de que establisca el respectiu conveni col·lectiu, els òrgans de selecció encarregats de l'execució dels diferents processos selectius estaran compostos per quatre membres designats per resolució de la sotssecretaria de la conselleria o departament d'adscripció de l'entitat.

Només un d'aquests podrà ser personal al servei de l'entitat convocant. Aquest membre exercirà les funcions de secretària o secretari, amb veu, però sense vot. Tot això a fi d'evitar conflictes d'interessos amb els i les aspirants. La resta del personal serà designat entre aquell personal de la Generalitat i el seu sector públic instrumental o d'altres administracions públiques que ocupen places els requisits de formació i funcions assignades de les quals siguen equivalents o similars als establits per a les places objecte de la convocatòria.

Només en el cas que la sotssecretaria de la conselleria o departament d'adscripció de l'entitat acredite la impossibilitat material de portar a efecte aquesta composició, i una vegada negociada amb la representació legal de les treballadores i els treballadors, podrà nomenar-se excepcionalment personal de l'entitat convocant com a membre d'aquest òrgan. En absència de regulació expressa, serà aplicable el règim de funcionament dels òrgans col·legiats regulats en la Llei 40/2015.

III. Processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública

III.1. Places a convocar

La Comissió de Diàleg Social insta les entitats de l'SPI afectades per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, a la convocatòria dels corresponents processos d'estabilització.

Hauran de convocar-se obligatòriament les places que complisquen els criteris de la Llei 20/2021, incloent-hi les places del personal indefinit no fix per sentència que complisquen els requisits establits en la Llei 20/2021, amb les característiques establides en l'apartat II.5 d'aquest acord.

En aquells casos en els quals corresponga la convocatòria de places no recollides en l'RLT però que tinguen les condicions de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, caldrà ajustar-se a la definició que emeta a aquest efecte la persona que exercisca la màxima responsabilitat en la gestió ordinària del corresponent ens.

III.2. Criteris aplicables als processos de selecció per concurs de mèrits, en aplicació de les disposicions addicionals sisena i huitena de la Llei 20/2021

Puntuació màxima: 100 punts repartits de la manera següent:

II.10.4.2. Una vez constituídas, las bolsas se publicarán en el portal de transparencia del correspondiente ente y se mantendrán actualizadas periódicamente, como mínimo trimestralmente.

II.10.5. Comisión de Seguimiento de las bolsas de empleo temporal.

Se constituirá en cada ente una comisión de seguimiento de las bolsas de empleo temporal encargada del seguimiento de la constitución y funcionamiento de dichas bolsas mediante composición paritaria con representantes de la entidad y representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores de la respectiva entidad cuyas funciones serán como mínimo las siguientes:

a) Comprobar los méritos del personal aspirante en los procesos de constitución de las bolsas.

b) Solicitar, en caso de que así se justifique como necesario, el certificado de capacidades a efectos de demanda de empleo.

Todo ello sin perjuicio de todas aquellas otras funciones que se estimen necesarias por acuerdo de los miembros de la referida comisión.

II.11. Órgano técnico de selección

La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y méritos de las y los aspirantes, será encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, que actuarán sometidos a las causas generales de abstención y recusación contenidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

En todo caso, los miembros de los órganos colegiados de selección no podrán haber realizado tareas de preparación de aspirantes en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria. En defecto de lo que establezca el respectivo convenio colectivo, los órganos de selección encargados de la ejecución de los distintos procesos selectivos estarán compuestos por cuatro miembros designados por resolución de la sotssecretaria de la conselleria o departamento de adscripción de la entidad.

Sólo uno de ellos podrá ser personal al servicio de la entidad convocante. Este miembro ejercerá las funciones de secretaria o secretario, con voz, pero sin voto. Todo ello al objeto de evitar conflictos de intereses con los y las aspirantes. El resto del personal será designado entre aquel personal de la Generalitat y su sector público instrumental o de otras administraciones públicas que ocupen plazas cuyos requisitos de formación y funciones asignadas sean equivalentes o similares a aquellos establecidos para las plazas objeto de la convocatoria.

Solo en el supuesto de que por la sotssecretaria de la conselleria o departamento de adscripción de la entidad se acredite la imposibilidad material de llevar a efecto esta composición, y una vez negociada con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, podrá nombrarse excepcionalmente a personal de la entidad convocante como miembro de este órgano. En ausencia de regulación expresa, será de aplicación el régimen de funcionamiento de los órganos colegiados regulados en la referida Ley 40/2015.

III. Procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

III.1. Plazas a convocar

La Comisión de Diálogo Social insta a las entidades del SPI afectadas por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, a la convocatoria de los correspondientes procesos de estabilización.

Deberán convocarse obligatoriamente las plazas que cumplan los criterios de la Ley 20/2021, incluidas las plazas del personal indefinido no fijo por sentencia que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, con las características establecidas en el apartado II.5 del presente acuerdo.

En aquellos casos en los que corresponda la convocatoria de plazas no recogidas en la RPT pero que reúnan las condiciones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se atenderá a la definición emitida al efecto por quien ejerza la máxima responsabilidad en la gestión ordinaria del correspondiente ente.

III.2. Criterios aplicables a los procesos de selección por concurso de méritos, en aplicación de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021

Puntuación máxima: 100 puntos repartidos del siguiente modo:



1. Mèrits professionals. Màxim del 60 %.

a) Serveis prestats en la mateixa entitat, en la mateixa categoria professional o equivalent.

b) Serveis prestats en l'Administració de la Generalitat o altres ens del seu sector públic, en la mateixa categoria professional o equivalent.

c) Serveis prestats en altres administracions públiques, en la mateixa categoria professional o equivalent.

d) Serveis prestats en el mateix ens, en diferent categoria professional.

2. Mèrits acadèmics, idiomes i altres que no siguen requisits d'accés. Mínim del 40 %.

a) Formació: titulació i cursos.

b) Coneixement del valencià.

c) Coneixement d'altres idiomes comunitaris, incloent-hi l'anglès, segons el que es disposa en el Reglament núm. 1, pel qual es fixa el règim lingüístic de la Comunitat Econòmica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385).

d) Superació d'algun exercici en processos selectius derivats de l'oferta pública d'ocupació, en la mateixa entitat, en la mateixa categoria professional o equivalent, en els últims quatre anys.

III.3. Criteris aplicables als processos de selecció per concurs oposició, en aplicació de l'article 2 de la Llei 20/2021

Puntuació màxima: 100 punts repartits de la manera següent:

1. Fase d'oposició: 60 punts.

– Exercici únic (acumulació de proves, DA 4a de la Llei 20/2021).

– Temari reduït i adaptat a les funcions que desenvolupa l'entitat.

– S'haurà d'establir una puntuació mínima per a superar la fase d'oposició.

2. Fase de concurs: 40 punts.

2.1. Mèrits professionals. Màxim 90 %.

a) Serveis prestats en la mateixa entitat, en la mateixa categoria professional o equivalent.

b) Serveis prestats en l'Administració de la Generalitat o altres ens del seu sector públic, en la mateixa categoria professional o equivalent.

c) Serveis prestats en altres administracions públiques, en la mateixa categoria professional o equivalent.

d) Serveis prestats en el mateix ens, en diferent categoria professional.

2.2. Mèrits acadèmics, idiomes i altres. Mínim 10 %.

a) Formació: titulació i cursos.

b) Coneixement del valencià.

c) Coneixement d'altres idiomes comunitaris, incloent-hi l'anglès, segons el que es disposa en el Reglament núm. 1 pel qual es fixa el règim lingüístic de la Comunitat Econòmica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385).

d) Superació d'algun exercici en processos selectius derivats de l'oferta pública d'ocupació, en la mateixa entitat, en la mateixa categoria professional o equivalent, en els últims quatre anys.

En cap cas, les proves a realitzar podran consistir en la realització d'entrevistes.

III.4. Valoració de mèrits

De conformitat amb la resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública sobre les orientacions per a la posada en marxa dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, els percentatges establerts en els apartats III.2 i III.3 per a la valoració de mèrits hauran de tindre en compte la doctrina constitucional configurada sobre aquest tema.

III.5. Borses resultants dels processos de selecció d'estabilització fins a la finalització del procés d'estabilització de la Llei 20/2021 en cada categoria

La puntuació mínima per a formar part de les borses resultants dels processos de selecció no podrà ser superior a l'establida per a superar la fase d'oposició del concurs oposició. Les borses s'ordenaran d'acord amb l'ordre de prelación per la puntuació final aconseguida per les persones aspirants que resulte de la suma de la puntuació obtinguda en les corresponents fases, i s'unificarà el personal de cada entitat que no obtinga plaça i siga destituït pels processos d'estabilització i el personal

1. Méritos profesionales. Máximo del 60 %.

a) Servicios prestados en la propia entidad, en la misma categoría profesional o equivalente.

b) Servicios prestados en la Administración de la Generalitat u otros entes de su sector público, en la misma categoría profesional o equivalente.

c) Servicios prestados en otras administraciones públicas, en la misma categoría profesional o equivalente.

d) Servicios prestados en el propio ente, en distinta categoría profesional.

2. Méritos académicos, idiomas y otros que no sean requisitos de acceso. Mínimo del 40 %.

a) Formación: titulación y cursos.

b) Conocimiento del valenciano.

c) Conocimiento de otros idiomas comunitarios, incluido el inglés, según lo dispuesto en el Reglamento núm. 1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385).

d) Superación de algún ejercicio en procesos selectivos derivados de oferta pública de empleo, en la misma entidad, en la misma categoría profesional o equivalente, en los últimos cuatro años.

III.3. Criterios aplicables a los procesos de selección por concurso-oposición, en aplicación del artículo 2 de la Ley 20/2021

Puntuación máxima: 100 puntos repartidos del siguiente modo:

1. Fase de oposición: 60 puntos.

– Ejercicio único (acumulación de pruebas, DA 4ª de la Ley 20/2021).

– Temario reducido y adaptado a las funciones que desarrolla la entidad.

– Se deberá establecer una puntuación mínima para superar la fase de oposición.

2. Fase de concurso: 40 puntos.

2.1. Méritos profesionales. Máximo 90 %.

a) Servicios prestados en la propia entidad, en la misma categoría profesional o equivalente.

b) Servicios prestados en la Administración de la Generalitat u otros entes de su sector público, en la misma categoría profesional o equivalente.

c) Servicios prestados en otras administraciones públicas, en la misma categoría profesional o equivalente.

d) Servicios prestados en el propio ente, en distinta categoría profesional.

2.2. Méritos académicos, idiomas y otros. Mínimo 10 %.

a) Formación: titulación y cursos.

b) Conocimiento del valenciano.

c) Conocimiento de otros idiomas comunitarios, incluido el inglés, según lo dispuesto en el Reglamento núm. 1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385).

d) Superación de algún ejercicio en procesos selectivos derivados de oferta pública de empleo, en la misma entidad, en la misma categoría profesional o equivalente, en los últimos cuatro años.

En ningún caso, las pruebas a realizar podrán consistir en la realización de entrevistas.

III.4. Valoración de méritos

De conformidad con la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, los porcentajes establecidos en los apartados III.2 y III.3 para la valoración de méritos, deberán tener en cuenta la doctrina constitucional configurada al respecto.

III.5. Bolsas resultantes de los procesos de selección de estabilización hasta la finalización del proceso de estabilización de la Ley 20/2021 en cada categoría

La puntuación mínima para formar parte de las bolsas resultantes de los procesos de selección no podrá ser superior a la establecida para superar la fase de oposición del concurso-oposición. Las bolsas se ordenarán de acuerdo con el orden de prelación por la puntuación final alcanzada por las personas aspirantes que resulte de la suma de la puntuación obtenida en las correspondientes fases, unificando al personal de cada entidad que no obtenga plaza y sea cesado por los procesos de

de nou accés, tant del torn d'estabilització, com de l'OPO ordinària per haver superat algun exercici.

Aquestes borses seran prioritàries respecte a les borses derivades d'ofertes ordinàries fins que finalitze el procés d'estabilització de cada categoria i en cada entitat. Finalitzats els processos d'estabilització, seran substituïdes per les borses derivades de l'OPO ordinària.

III.6. Processos de promoció interna i mobilitat horitzontal

Caldrà ajustar-se al que cada entitat acorde, en el marc del que establisca el conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, amb la majoria de la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Si escau, les resultes generades en aquests processos es podran oferir en el procés d'estabilització, sempre que els llocs que queden vacants complisquen la necessària naturalesa temporal, d'ocupació ininterrompuda i caràcter estructural que fixa l'article 2.1 de la Llei 20/2021 i sempre que puguen dur-se a terme dins dels límits temporals a què fa referència l'article 2.2 d'aquesta.

IV. Comissió de seguiment del VI Acord

IV.1. Es constitueix una comissió de seguiment d'aquest acord de composició paritària amb representants de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions sindicals membres de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat i signants de l'acord.

IV.2. La persona titular de la conselleria competent en matèria de sector públic nomenarà els membres de la comissió de seguiment que han d'actuar en representació de l'Administració i, a proposta de les organitzacions sindicals, els que hagen d'actuar en nom d'aquestes, tots amb els respectius suplents, i designarà, entre la representació de l'Administració, els que han d'exercir les funcions de presidència i secretaria.

IV.3. Les funcions de la comissió de seguiment seran, almenys, les següents:

a) Resoldre les qüestions i consultes que es plantegen en el marc d'aquest acord.

b) Conèixer les convocatòries realitzades de conformitat amb aquest acord i ser informada d'aquestes.

c) Informar amb caràcter previ sobre la constitució de les borses d'ocupació temporal recollides en els apartats II.10.2, II.10.3 i II.10.4 d'aquest acord. Sobre la base d'aquest informe, la secretaria autonòmica competent en matèria de sector públic dictarà resolució, que serà comunicada a l'entitat sol·licitant i a la sotssecretaria de la conselleria de la seua adscripció.

d) Conèixer la constitució de les borses d'ocupació temporal recollides en l'apartat III.5 d'aquest acord i ser informada d'aquestes.

Tot això sense perjudici de totes aquelles altres funcions que es consideren necessàries per acord dels membres d'aquesta comissió.

IV.4. Correspon a la presidència de la comissió la facultat de convocar les seues reunions que tindran una periodicitat mínima mensual i fixar l'ordre del dia, per iniciativa pròpia o a proposta de qualsevol dels seus membres.

IV.5. La comissió es considerarà vàlidament constituïda amb l'assistència de la majoria dels seus membres. En tot cas, serà imprescindible l'assistència de les persones que tinguen les funcions de presidència i secretaria.

IV.6. Per a l'adopció d'acords serà necessari el vot favorable de la majoria dels membres de dret de la comissió. En cas d'empat, la presidència exercirà el vot diriment.

IV.7. A l'efecte de presentació de documentació, i d'altres que es deriven d'aquest acord, la comissió de seguiment tindrà fixat el seu domicili en la seu de la direcció general competent en matèria de sector públic.

V. Acords de la Comissió de Diàleg Social que queden sense efecte

Queden sense efecte els acords II i III de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat de dates 21 de març i 6 de juliol de 2018, respectivament, en tot allò que no s'haja incorporat a aquest acord.

estabilización y al personal de nuevo acceso, tanto del turno de estabilización, como de la OPE ordinaria por haber superado algún ejercicio.

Estas bolsas serán prioritarias respecto a las bolsas derivadas de ofertas ordinarias hasta que finalice el proceso de estabilización de cada categoría y en cada entidad. Finalizados los procesos de estabilización, serán sustituidas por las bolsas derivadas de OPE ordinaria.

III.6. Procesos de Promoción interna y movilidad horizontal

Se estará a lo que cada entidad acuerde, en el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, con la mayoría de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

En su caso, las resultas generadas en dichos procesos se podrán ofertar en el proceso de estabilización, siempre que los puestos que queden vacantes cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija el artículo 2.1 de la Ley 20/2021 y siempre que puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el artículo 2.2 de la misma.

IV. Comisión de seguimiento del VI Acuerdo

IV.1. Se constituye una comisión de seguimiento del presente acuerdo de composición paritaria con representantes de la Administración de la Generalitat y de las organizaciones sindicales miembros de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat y firmantes del acuerdo.

IV.2. La persona titular de la conselleria competente en materia de sector público nombrará a los miembros de la comisión de seguimiento que han de actuar en representación de la Administración y a propuesta de las organizaciones sindicales, a quienes hayan de actuar en nombre de las mismas, todos ellos con sus respectivos suplentes, designando de entre la representación de la Administración, a quienes han de ejercer las funciones de presidencia y secretaria.

IV.3. Las funciones de la comisión de seguimiento serán, al menos, las siguientes:

a) Resolver cuantas cuestiones y consultas se planteen en el marco del presente acuerdo.

b) Conocer y ser informada de las convocatorias realizadas conforme al presente acuerdo.

c) Informar con carácter previo la constitución de las bolsas de empleo temporal recogidas en los apartados II.10.2, II.10.3 y II.10.4 del presente acuerdo. Sobre la base de dicho informe, la secretaria autonómica competente en materia de sector público dictará resolución, que será comunicada a la entidad solicitante y a la subsecretaría de la conselleria de su adscripción.

d) Conocer y ser informada sobre la constitución de las bolsas de empleo temporal recogidas en el apartado III.5 del presente acuerdo.

Todo ello sin perjuicio de todas aquellas otras funciones que se estimen necesarias por acuerdo de los miembros de la referida comisión.

IV.4. Corresponde a la presidencia de la comisión, la facultad de convocar sus reuniones que tendrán una periodicidad mínima mensual y fijar el orden del día, por propia iniciativa o a propuesta de cualquiera de sus miembros.

IV.5. La comisión se entenderá válidamente constituída con la asistencia de la mayoría de sus miembros. En todo caso, será imprescindible la asistencia de las personas que ostenten las funciones de presidencia y secretaria.

IV.6. Para la adopción de acuerdos será necesario el voto favorable de la mayoría de los miembros de derecho de la comisión. En caso de empate, la presidencia ejercerá el voto dirimente.

IV.7. A los efectos de presentación de documentación, y cuantos otros se deriven del presente acuerdo, la comisión de seguimiento tendrá fijado su domicilio en la sede de la dirección general competente en materia de sector público.

V. Acuerdos de la Comisión de Diálogo Social que quedan sin efecto

Quedan sin efecto los acuerdos II y III de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat de fechas 21 de marzo y 6 de julio de 2018, respectivamente, en todo aquello que no se haya incorporado al presente acuerdo.



VI. Publicació

Aquest acord serà objecte de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

VII. Entrada en vigor

Aquest acord entrarà en vigor a partir de l'endemà de la publicació en el DOGV.

VI. Publicación

El presente acuerdo será objeto de publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

VII. Entrada en vigor

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el DOGV.