

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 ininterrumpida 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 ininterrumpida 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 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 igual al de la plaza convocada (promoción interna horizontal).

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 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 previsiones 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 oposición: La puntuación a obtener en la fase de oposición constituirá 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 puntuación en la fase de concurso de méritos constituirá el 40 % de la nota final de acceso al puesto, distribuyéndose de la siguiente forma: un 15 % 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, y un 25 % 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.9. Orden de los aspirantes

La puntuación final del concurso-oposición se obtendrá sumando la puntuación 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 baremo 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 infrarrepresentado, 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, 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, baremo 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 vez constituidas, 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 subsecretaría 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 de 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 subsecretaría 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. 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 n.º 1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea (DO 17 de 6.10.1958, 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 n.º 1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea (DO 17 de 6.10.1958, 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 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 Secretaría.

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 Secretaría 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 constituida 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 Secretaría.

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 DIALOGO 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.

V. Publicación

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

VI. Entrada en vigor

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

BORRADOR