

Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic

RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2018, del conseller d'Hisenda i Model Econòmic, per la qual es dicten instruccions i es disposa la publicació del III Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat 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. [2018/7801]

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 conselleria competent en matèria d'Hisenda dicte instruccions d'obligat compliment, amb caràcter particular o general, per als ens del sector públic instrumental, sobre organització i polítiques de personal.

Així mateix, la disposició addicional vintena.5 de la Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018 estableix que: «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...»

A l'empara dels preceptes citats, i de conformitat amb el Decret 176/2016, de 25 de novembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic es dicten les següents instruccions, el contingut de les quals és el resultat de l'estudi i debat realitzat sobre la matèria en el si de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental i aprovat com a acord de la referida comissió, el contingut de la qual es fa propi com a instruccions que figuren com a annex a la present resolució.

Es dona compliment, així mateix, al que s'estableix en el punt del III Acord de 6 de juliol de 2018, de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat 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.

València, 31 de juliol de 2018.– El conseller d'Hisenda i Model Econòmic: Vicent Soler i Marco.

ANNEX

Instruccions relatives a criteris generals en matèria de constitució i funcionament de les borses d'ocupació temporal en el Sector Públic Instrumental de la Generalitat

III ACORD DE LA COMISSIÓ DE DIÀLEG SOCIAL DEL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT 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

D'acord amb la Resolució de 17 de febrer de 2017, de la directora general del Sector Públic, Model Econòmic i Patrimoni, per la qual es disposa la publicació de l'acord de creació de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, correspon a aquesta comissió entre altres funcions, la d'«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 el seu conjunt, sense perjudici de la seua posterior negociació i aprovació en els àmbits respectius.»

D'altra banda, l'article 4 del Decret llei 1/2011, de 30 de setembre, del Consell, de mesures urgents de règim economicofinancer del Sector Públic Empresarial i Fundacional, estableix, així mateix, la possibilitat que la conselleria competent en matèria d'hisenda dicte instruccions d'obligat compliment, amb caràcter particular o general, per als ens del Sector Públic Instrumental (d'ara endavant, SPI) entre altres matèries, sobre organització i polítiques de personal.

Conselleria de Hacienda y Modelo Económico

RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2018, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por el que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del III Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat 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. [2018/7801]

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 conselleria competente en materia de Hacienda dicte instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes del sector público instrumental, sobre organización y políticas de personal.

Asimismo, la disposición adicional vigésima.5 de la Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018 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 176/2016, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueba el 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, y se hace propio como instrucciones que figuren como anexo a la presente resolución.

Se da cumplimiento asimismo, a lo establecido en el punto del III Acuerdo de 6 de julio de 2018, de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat 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.

València, 31 de julio de 2018.– El conseller de Hacienda y Modelo Económico: Vicent Soler i Marco.

ANEXO

Instrucciones relativas a criterios generales en materia de constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal en el sector público instrumental de la Generalitat

III ACUERDO DE LA COMISIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT RELATIVO A CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN A LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS BORSES DE EMPLEO TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT

De acuerdo con la Resolución de 17 de febrero de 2017, de la directora general del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de creación de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, corresponde 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.»

Por otra parte, el artículo 4 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, asimismo, la posibilidad de que la conselleria competente en materia de hacienda dicte instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes del sector público instrumental (en adelante, SPI) entre otras materias, sobre organización y políticas de personal.



Així mateix, l'apartat cinqué de la disposició addicional vintena de la Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018, estableix que: « La conselleria competent en matèria de sector públic podrà establir les bases o els criteris d'actuacions comunes en els processos selectius, amb la finalitat de fer efectiva l'aplicació dels principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat...»

En aquest sentit, en matèria de gestió de recursos humans i contractació temporal, les «borses d'ocupació» constitueixen excel·lents instruments d'organització configurats com a relació prioritzada de persones candidates per a la contractació en determinats supòsits de personal laboral amb caràcter temporal, la selecció del qual, així mateix, s'ha de realitzar en compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Vista la necessitat d'avançar en el desenvolupament d'uns criteris comuns que permeten en aquest exercici 2018 i posteriors la selecció del dit personal, així com la constitució de les seues borses, mentre no hi haja regulació legal expressa, i en l'exercici de les seues funcions, aquesta comissió

ACORDA

Primer. Principis generals de selecció del personal i de constitució de les borses d'ocupació temporal

1. En el marc de què establisca el conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, les entitats del 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 amb els principis de celeritat i eficàcia.

2. Les borses d'ocupació temporal es constituïran per les entitats del SPI conformement a principis d'especialització i territorialitat, per grup i/o categoria professional, sense perjudici que diverses borses puguin agrupar-se bé per grups i/o categories afins o bé quan concórreguen circumstàncies excepcionals que aconsellen la seua constitució en una mateixa borsa i es podran, així mateix, organitzar territorialment quan això resulte convenient per les característiques del servei.

Tot això a falta de conveni col·lectiu o normativa d'aplicació a cada entitat, amb la sol·licitud negociada prèvia amb els representants legals dels treballadors per part de l'entitat i, a més, per als supòsits d'agrupació de borses, acord per part de la comissió de seguiment prevista en l'apartat dotze d'aquest acord.

Aquesta sol·licitud es realitzarà per conducte de la direcció general amb competència en matèria de sector públic a la referida comissió, que haurà de resoldre en l'improrrogable termini de 15 dies naturals.

3. En tot cas, aquest personal haurà de tindre 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.

Segon. Llocs a proveir mitjançant borses d'ocupació temporal

1. Amb les persones integrants de les borses d'ocupació es podran realitzar contractes laborals de durada determinada en els supòsits i amb les condicions establides en la normativa i conveni col·lectiu d'aplicació a cada entitat.

2. En el marc del que establisca el conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, la selecció de personal laboral temporal del SPI de la Generalitat es realitzarà mitjançant la constitució de borsa d'ocupació temporal per a la provisió temporal d'aquells llocs de treball que es troben en alguna de les circumstàncies següents:

a) Llocs temporalment vacants que no hagen pogut proveir-se de forma immediata i definitiva per personal laboral fix propi de l'entitat.

b) Llocs que necessiten la substitució transitòria de la persona titular u ocupant d'aquest pel temps previst de durada de la substitució.

c) Llocs per a l'execució de programes de caràcter temporal i de durada determinada en el temps per un termini màxim de 3 anys, sense perjudici de les possibles excepcions que per a personal laboral investigador, programes específics o qualssevol altres, establisca la normativa de vigent aplicació.

Asimismo, el apartado quinto de la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, 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...»

En este sentido, en materia de gestión de recursos humanos y contratación temporal, las «bolsas de empleo» constituyen excelentes instrumentos de organización configurados como relación priorizada de personas candidatas para la contratación en determinados supuestos de personal laboral con carácter temporal, cuya selección, asimismo, debe realizarse en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Vista la necesidad de avanzar en el desarrollo de unos criterios comunes que permitan en este ejercicio 2018 y posteriores la selección de dicho personal así como la constitución de sus bolsas, en tanto no exista regulación legal expresa, y en el ejercicio de sus funciones, esta Comisión

ACUERDA

Primero. Principios generales de selección del personal y de constitución de las bolsas de empleo temporal

1. 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.

2. 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.

Todo ello en defecto de convenio colectivo o normativa de aplicación a cada entidad, previa solicitud negociada con los representantes legales de los trabajadores por parte de la entidad y además, para los supuestos de agrupación de bolsas, acuerdo por parte de la Comisión de Seguimiento prevista en el apartado decimosegundo de este Acuerdo.

Dicha solicitud se realizará por conducto de la Dirección General con competencia en materia de sector público a la referida Comisión, que deberá resolver en el improrrogable plazo de 15 días naturales.

3. En todo caso, este 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.

Segundo. Puestos a proveer mediante bolsas de empleo temporal

1. Con las personas integrantes de las bolsas de empleo se podrán celebrar contratos laborales de duración determinada en los supuestos y con las condiciones establecidas en la normativa y convenio colectivo de aplicación a cada entidad.

2. En el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, la selección de personal laboral temporal del SPI de la Generalitat se realizará mediante la constitución de bolsa de empleo temporal para la provisión temporal de aquellos puestos de trabajo que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

a) Puestos temporalmente vacantes que no hayan podido proveerse de forma inmediata y definitiva por personal laboral fijo propio de la entidad.

b) Puestos que precisen de la sustitución transitoria de la persona titular u ocupante del mismo por el tiempo previsto de duración de la sustitución.

c) Puestos para la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada en el tiempo por un plazo máximo de 3 años, sin perjuicio de las posibles excepciones que para personal laboral investigador, programas específicos o cualesquiera otras, establezca la normativa de vigente aplicación.



d) Llocs per a l'acumulació de tasques amb caràcter excepcional o circumstancial, per un termini màxim de sis mesos dins d'un període de dotze, sense perjudici de la seua possible ampliació a díhuit mesos d'acord amb el que es preveu en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (d'ara endavant, ET).

3. En el marc del que establisca el conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, la identificació del lloc o llocs a cobrir mitjançant aquestes borses s'efectuarà, per als epígrafs a) i b), en els termes establits en l'apartat cinqué en relació amb l'onzé del II 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 en el SPI de la Generalitat.

Sense perjudici del que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació, en la mesura que siga possible, serà d'aplicació preferent, per als llocs referits en els epígrafs a) i b), la modalitat contractual d'interinitat establida en l'apartat c del vigent article 15.1 de l'ET i la seua normativa de desenvolupament o posterior que la substituïska.

4. A falta de regulació expressa per conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, la identificació del lloc o llocs a cobrir mitjançant aquestes borses s'efectuarà, per als epígrafs c) i d), en els termes en què s'acorde prèviament amb la representació legal de les treballadores i els treballadors d'aqueixa entitat.

Sense perjudici del que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació, en la mesura que siga possible, serà d'aplicació preferent, per als llocs referits en els epígrafs c) i d), les modalitats contractuales establides en els apartats a) i b) respectivament del vigent article 15.1 de l'ET i la seua normativa de desenvolupament o posterior que la substituïska.

5. En tot cas i en relació amb els supòsits esmentats, s'haurà de respectar la durada màxima prevista en la legislació laboral per a cada modalitat de contracte laboral que resulte d'aplicació per a la cobertura temporal dels referits llocs.

Tercer. Tipus de borses d'ocupació

1. En el marc de què establisca el conveni col·lectiu o normativa d'aplicació de cada entitat, les persones candidates per a la cobertura de llocs com a personal laboral temporal provindran de les borses següents:

a) Les borses d'ocupació resultants dels processos de selecció convocats en el desenvolupament de l'oferta d'ocupació pública i de les quals formarà part el personal que havent participat en les proves selectives d'accés al grup i/o categoria professional de què es tracte, haja aprovat algun exercici, 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 amb relació a les previstes en els epígrafs b) i c) d'aquest apartat.

b) En absència de les borses previstes en l'epígraf a) d'aquest apartat, les borses resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària convocada per l'òrgan competent de l'entitat, amb l'acord previ de la comissió de seguiment d'aquest acord, mitjançant la realització de proves selectives i de baremació de mèrits i experiència en els mateixos termes previstos per als processos de selecció de personal laboral fix en els apartats seté a nové del referit II Acord d'aquesta comissió relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries en el Sector Públic Instrumental de la Generalitat.

No obstant això, i en relació amb el referit apartat nové, la distribució del 40 % de la nota final d'accés al lloc, relativa a la fase de concurs de mèrits es distribuirà de la forma següent:

– un 20 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb la formació de les i els aspirants, d'acord amb el que es determine en la convocatòria.

– un 20 % d'aquesta correspondrà a mèrits relacionats amb l'experiència de les i els aspirants, d'acord amb el que es determine en la convocatòria.

c) En absència de les borses previstes en els epígrafs a) i b) d'aquest apartat, per raons d'urgència, en funció del perfil dels llocs, amb la sol·licitud i l'acord previs de la comissió de seguiment d'aquest acord, podran constituir-se borses d'ocupació temporal exclusivament pel sis-

d) Puestos para la acumulación de tareas con carácter excepcional o circumstancial, por un plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce, sin perjuicio de su posible ampliación a dieciocho meses de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET).

3. En el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, la identificación del puesto o puestos a cubrir mediante dichas bolsas se efectuará, para los epígrafes a) y b), en los términos establecidos en el apartado quinto en relación con el decimoprimer del II 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 en el SPI de la Generalitat.

Sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación, en la medida de lo posible, será de aplicación preferente, para los puestos referidos en los epígrafes a) y b), la modalidad contractual de interinidad establecida en el apartado c del vigente artículo 15.1 del ET y su normativa de desarrollo o posterior que la sustituya.

4. En defecto de regulación expresa por convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, la identificación del puesto o puestos a cubrir mediante dichas bolsas se efectuará, para los epígrafes c) y d), en los términos en que se acuerde previamente con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de esa entidad.

Sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación, en la medida de lo posible, será de aplicación preferente, para los puestos referidos en los epígrafes c) y d), las modalidades contractuales establecidas en los apartados a) y b) respectivamente del vigente artículo 15.1 del ET y su normativa de desarrollo o posterior que la sustituya.

5. En todo caso y en relación con los supuestos mencionados, deberá respetarse la duración máxima prevista en la legislación laboral para cada modalidad de contrato laboral que resulte de aplicación para la cobertura temporal de los referidos puestos.

Tercero. Tipos de bolsas de empleo

1. En el marco de lo que establezca el convenio colectivo o normativa de aplicación de cada entidad, las personas candidatas para la cobertura de puestos como personal laboral temporal provendrán de las siguientes bolsas:

a) Las bolsas de empleo resultantes de los procesos de selección convocados en el desarrollo de la oferta de empleo público y de las que formará parte el personal que habiendo participado en las pruebas selectivas de acceso al grupo y/o categoría profesional de que se trate, haya aprobado algún ejercicio, 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 las previstas en los epígrafes b) y c) de este apartado.

b) En ausencia de las bolsas previstas en el epígrafe a) de este apartado, las bolsas resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria convocada por el órgano competente de la entidad, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, mediante la realización de pruebas selectivas y de baremació de méritos y experiencia en los mismos términos previstos para los procesos de selección de personal laboral fijo en los apartados séptimo a noveno del referido II Acuerdo de esta Comisión relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias en el Sector Público Instrumental de la Generalitat.

No obstante, y en relación con el referido apartado noveno, la distribución del 40 % de la nota final de acceso al puesto, relativa a la fase de concurso de méritos se distribuirá de la siguiente forma:

– un 20 % 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.

– un 20 % 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.

c) En ausencia de las bolsas previstas en los epígrafes a) y b) de este apartado, por razones de urgencia, en función del perfil de los puestos, previo solicitud y acuerdo de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, podrán constituirse bolsas de empleo temporal exclusivamente



tema de baremació de mèrits, tenint en compte que en el supòsit d'acudir a aquest últim procediment, s'haurà d'haver convocat prèviament una nova borsa que incloga proves selectives i que haurà de resoldre's en el termini d'un any des de la convocatòria de la d'urgència, a la qual anul·larà.

La puntuació final d'accés al lloc per a aquest tipus de borses es distribuirà de la forma 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.

– 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.

2. El cessament dels aspirants seleccionats en les borses previstes en els epígrafs b) i c) no implicarà la seua integració en les borses previstes en l'epígraf a).

3. La constitució de qualsevol nova borsa en el si d'una entitat anul·larà la que hi havia anteriorment per al mateix grup i/o categoria professional.

4. Es constituïran borses específiques de personal amb diversitat funcional de caràcter intel·lectual per a la cobertura de llocs reservats per a ser exercits preferentment per persones amb aquest tipus de diversitat funcional. Es regiran per unes bases diferenciades i adaptades a les seues circumstàncies.

5. En el cas que el conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat preveja la mobilitat funcional per a la realització de funcions superiors amb caràcter temporal (millora d'ocupació segons la terminologia utilitzada pel II conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració autonòmica), una vegada identificats i autoritzats els llocs a cobrir, aquests s'oferiran prioritàriament al personal laboral fix de la mateixa entitat sempre que el personal esmentat, tenint tots els requisits exigits per al lloc, forme part de la borsa d'ocupació temporal corresponent.

L'exercici temporal d'aquestes funcions no podrà suposar consolidació de grup o retribucions.

A aquest efecte, d'acord amb el conveni col·lectiu d'aplicació, o en defecte d'això, per acord entre l'entitat i el treballador, es prendran les cauteles imprescindibles per a evitar reclamacions de grup professional en els termes establits en la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social o normativa posterior que la substituïska.

Quart. Funcionament de les borses d'ocupació temporal

1. En les borses derivades d'una oferta d'ocupació pública, en absència de regulació expressa en conveni col·lectiu o normativa d'aplicació per a cada entitat, les crides es realitzaran respectant l'ordre de prelación establert en l'apartat tercer 1. a) d'aquest acord.

2. En les borses previstes en l'apartat tercer 1.b) i c) d'aquest acord, en absència de regulació expressa en conveni col·lectiu o normativa d'aplicació per a cada entitat, l'ordre de prelación s'obindrà en els termes previstos per als processos de selecció de personal laboral fix en l'apartat deu de l'esmentat II Acord d'aquesta comissió.

Cinqué. Contingut de convocatòria de borsa d'ocupació temporal

Sense perjudici del que estableisca 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 l'apartat segon i tercer d'aquest acord.

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

d) Barem de mèrits i forma 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 i efectes sobre l'anteriorment en vigor, si escau.

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

por el sistema de baremación de méritos, teniendo en cuenta que en el supuesto de acudir a este último procedimiento, deberá de haberse convocado previamente una nueva bolsa que incluya pruebas selectivas y que deberá resolverse en el plazo de un año desde la convocatoria de la de urgencia, a la cual anulará.

La puntuación final de acceso al puesto para este tipo de bolsas se distribuirá de la siguiente forma:

– un 60 % 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.

– un 40 % 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.

2. El cese de los aspirantes seleccionados en las bolsas previstas en los epígrafes b) y c) no implicará su integración en las bolsas previstas en el epígrafe a).

3. La constitución de cualquier nueva bolsa en el seno de una entidad anulará la existente con anterioridad para el mismo grupo y/o categoría profesional.

4. Se constituirán bolsas específicas de personal con diversidad funcional de carácter intelectual para la cobertura de puestos reservados para ser desempeñados preferentemente por personas con este tipo de diversidad funcional. Se regirán por una bases diferenciadas y adaptadas a sus circunstancias.

5. En el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación a la entidad, contemple la movilidad funcional para la realización de funciones superiores con carácter temporal (mejora de empleo según la terminología empleada por el II Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración Autonómica), una vez identificados y autorizados los puestos a cubrir, estos se ofrecerán prioritariamente al personal laboral fijo de la propia entidad siempre que dicho personal, reuniendo todos los requisitos exigidos para el puesto, forme parte de la bolsa de empleo temporal correspondiente.

El desempeño temporal de estas funciones no podrá suponer consolidación de grupo o retribuciones.

A tal efecto, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, por acuerdo entre la entidad y el trabajador, se tomarán las cauteles imprescindibles para evitar reclamaciones de grupo profesional en los términos establecidos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social o normativa posterior que la sustituya.

Cuarto. Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal

1. En las bolsas derivadas de una oferta de empleo público, en ausencia de regulación expresa en convenio colectivo o normativa de aplicación para cada entidad, los llamamientos se realizarán respetando el orden de prelación establecido en el apartado tercero.1. a) de este Acuerdo.

2. En las bolsas previstas en el apartado tercero.1.b) y c) de este Acuerdo, en ausencia de regulación expresa en convenio colectivo o normativa de aplicación para cada entidad, el orden de prelación se obtendrá en los términos previstos para los procesos de selección de personal laboral fijo en el apartado Décimo del mencionado II Acuerdo de esta Comisión.

Quinto. Contenido de convocatoria de bolsa de empleo temporal

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 el apartado Segundo de este Acuerdo.

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

d) 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 y efectos sobre la anteriormente en vigor, en su caso.

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



Sisé. Gestió dels nomenaments de personal temporal

1. Cada nomenament suposarà la realització d'un contracte laboral que s'efectuarà en relació amb un sol lloc de treball.

2. En el cas que finalitze la vigència del contracte sense completar el període d'un any de serveis, el personal podrà obtenir altre o altres successius fins a completar aquest període. Finalitzada la vigència del contracte i una vegada aconseguit o superat el període esmentat d'un any, no es podrà obtenir nou contracte fins que no s'haja esgotat la llista i, si escau, li corresponguera novament per torn.

Tot això amb les limitacions temporals establides en l'Estatut dels Treballadors o legislació de desenvolupament en el marc de la relació laboral que uneix a cada persona treballadora amb la seua entitat.

3. Els responsables en matèria de contractació de personal hauran d'observar la màxima diligència quant a l'observació dels límits de durada dels contractes, de conformitat amb la disposició addicional quinze de l'ET, i incorrerien en responsabilitat la gerència i la persona que amb la seua actuació done lloc a la conversió d'un contracte temporal en indefinit, de conformitat amb el que disposen les disposicions contingudes en el títol VIII de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat.

La condició d'indefinit no fix solament pot aconseguir-se per sentència ferma, sense que en cap cas l'entitat ocupadora pugua reconèixer-la per si mateixa.

Seté. Situacions en les borses d'ocupació

Les persones integrants de les borses que es constituïsquen estaran en qualsevol de les situacions següents:

1. Actiu: quan la persona aspirant haja pres possessió en el lloc ofertat a través d'aqueixa borsa. No podrà rebre en aquesta situació cap oferta per a exercir un lloc de la mateixa borsa.

2. Disponible: quan la persona aspirant es trobe en la borsa a l'espera de rebre qualsevol oferta de nomenament temporal.

3. No disponible voluntari: el personal integrant de la borsa o borses a les quals pertanga podrà desactivar-se voluntàriament en qualsevol d'aquestes per un període no inferior a 3 mesos, i no li seran oferits llocs mentre mantinga aquesta situació. L'activació es produirà al mes següent de l'entrada de la sol·licitud.

4. Disponible amb penalització: procedirà la penalització del personal integrant de la borsa en els supòsits següents:

a) Per renúncia al nomenament acceptat abans de prendre possessió en el lloc.

b) La falta d'acreditació de la renúncia justificada dins de termini de l'oferta.

c) L'incumpliment del termini per a acreditar la desaparició de la causa justificada quan siga procedent l'activació a instàncies de la persona interessada.

d) Quan havent-se intentat la seua localització de forma fefaent que permeta comprovar que aquests intents s'han efectuat dins del termini i en la forma escaient, aquesta no fóra possible o no responga a l'oferta en el termini sense causa justificada.

e) La falta de presentació de la documentació requerida per al nomenament i presa de possessió en el termini.

f) Per sanció disciplinària de suspensió de funcions superior a sis mesos.

g) La presentació de la sol·licitud d'activació en la borsa transcorreguts més dels 10 dies de termini de presentació o del cessament.

La situació de disponible amb penalització suposarà per a la persona penalitzada que no se li pugua oferir un nomenament en aqueixa borsa, excepte situacions excepcionals en les quals s'egote íntegrament la borsa, durant un període de temps que serà de tres mesos la primera vegada que es produïska la situació, sis mesos la segona i un any a partir de la tercera vegada.

Quan es produïska una d'aquestes situacions i a partir de la publicació mensual d'aquesta en la pàgina web de l'entitat, la persona interessada disposarà de 10 dies hàbils per a presentar alegacions en defensa dels seus interessos.

Huité. Renúncies a la crida. Causes justificades

1. La no-acceptació d'una crida sense causa justificada o la renúncia a aquesta una vegada s'haja pres possessió del lloc a cobrir, suposarà la penalització corresponent en la borsa de treball.

Sexto. Gestión de los nombramientos de personal temporal

1. Cada nombramiento supondrá la celebración de un contrato laboral que se efectuará con relación a un solo puesto de trabajo.

2. En caso de finalizar la vigencia del contrato sin completar el periodo de un año de servicios, el personal podrá obtener otro u otros sucesivos hasta completar dicho periodo. Finalizada la vigencia del contrato y una vez alcanzado o superado dicho periodo de un año, no se podrá obtener nuevo contrato hasta tanto no se haya agotado la lista y, en su caso, le correspondiese nuevamente por turno.

Todo ello con las limitaciones temporales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o legislación de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con su entidad.

3. Los responsables en materia de contratación de personal deberán observar la máxima diligencia en cuanto a la observación de los límites de duración de los contratos, de conformidad con la disposición adicional decimoquinta del ET, incurriendo en responsabilidad la gerencia y quien con su actuación dé lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido, de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones contenidas en el título VIII de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat.

La condición de indefinido no fijo solamente puede alcanzarse por sentencia firme, sin que en ningún caso la entidad empleadora pueda reconocerlo por sí misma.

Séptimo. Situaciones en las bolsas de empleo

Las personas integrantes de las bolsas que se constituyan estarán en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Activo: Cuando la persona aspirante haya tomado posesión en el puesto ofertado a través de esa bolsa. No podrá recibir en esta situación ninguna oferta para desempeñar un puesto de la misma bolsa.

2. Disponible: Cuando la persona aspirante se encuentre en la bolsa a la espera de recibir cualquier oferta de nombramiento temporal.

3. No disponible voluntario: El personal integrante de la bolsa o bolsas a las que pertenezca podrá desactivarse voluntariamente en cualquiera de ellas por un periodo no inferior a 3 meses, no siéndole ofertados puestos en tanto mantenga esta situación. La activación se producirá al mes siguiente de la entrada de la solicitud.

4. Disponible con penalización: Procederá la penalización del personal integrante de la bolsa en los siguientes supuestos:

a) Por renuncia al nombramiento aceptado antes de tomar posesión en el puesto.

b) La falta de acreditación de la renuncia justificada dentro de plazo de la oferta.

c) El incumplimiento del plazo para acreditar la desaparición de la causa justificada cuando proceda la activación a instancia de la persona interesada.

d) Cuando habiéndose intentado su localización de forma fehaciente que permita comprobar que estos intentos se han efectuado en tiempo y forma, esta no fuere posible o no responda a la oferta en el plazo sin causa justificada.

e) La falta de presentación de la documentación requerida para el nombramiento y toma de posesión en el plazo.

f) Por sanción disciplinaria de suspensión de funciones superior a seis meses.

g) La presentación de la solicitud de activación en la bolsa transcurridos más de los 10 días de plazo de presentación o del cese.

La situación de disponible con penalización supondrá para la persona penalizada que no se le pueda ofrecer un nombramiento en esa bolsa, salvo situaciones excepcionales en las que se agote íntegramente la bolsa, durante un periodo de tiempo que será de tres meses la primera vez que se produzca la situación, seis meses la segunda y un año a partir de la tercera vez.

Cuando se produzca una de estas situaciones y a partir de la publicación mensual de la misma en la web de la entidad, la persona interesada dispondrá de diez días hábiles para presentar alegaciones en defensa de sus intereses.

Octavo. Renuncias al llamamiento. Causas justificadas

1. La no aceptación de un llamamiento sin causa justificada, o la renuncia al mismo una vez se haya tomado posesión del puesto a cubrir, supondrá la penalización correspondiente en la bolsa de trabajo.



2. Serà considerada justificació suficient per a renunciar al lloc de treball que se li oferisca, sense perdre l'ordre de la borsa corresponent, les causes següents:

a) La incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball, malaltia professional i risc d'embaràs durant el temps que dure aquesta.

b) Quan el lloc es trobe a més de 50 km de distància del municipi en el qual resideix la persona renunciante, excepte quan l'aspirant residisca fóra de la Comunitat Valenciana o quan, residint-hi, estiguera inscrit en la borsa per a tot el territori de la Comunitat Valenciana i el lloc que se li oferisca es trobe en una província diferent de la del municipi on tinga la residència.

c) Quan el lloc ofert tinga una jornada igual o inferior al 50 % respecte de l'ordinària.

d) En cas de maternitat, si la renúncia de la mare es produeix entre el setè mes d'embaràs i la setena setmana posterior al part o dihuitena si el part és múltiple.

e) En els supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral, en els termes establits en l'article 130 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana.

f) Tindre la condició de víctima de violència de gènere o víctima de terrorisme o el personal amb un grau de discapacitat reconeguda incompatible amb el lloc ofert.

g) Per defunció d'un familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat, amb el límit temporal de fins a 5 dies hàbils i per hospitalització, accident o malaltia greu de familiar amb els mateixos graus de parentiu, amb el límit del dia hàbil següent a l'acabament de la situació.

h) Per adopció o acolliment si la renúncia es produeix dins de les setze setmanes posteriors a la resolució judicial o administrativa. En el cas que l'adopció o acolliment siga múltiple, el termini per a la renúncia serà de diu setmanes.

i) Per matrimoni o inscripció com a parella de fet en el Registre Civil, si la renúncia es produeix dins dels 15 dies naturals següents o anteriors a la celebració o inscripció en el citat Registre.

j) Per privació de llibertat fins que no es dicte sentència ferma condemnatòria.

k) Per estar laboralment en actiu, ja siga en l'àmbit públic o privat.

l) Per estar exercint càrrec públic o estar declarat en serveis especials.

m) En el cas de personal fix, quan al lloc ofert per «mobilitat funcional» li corresponguen unes retribucions inferiors a l'exèrcit, sempre que l'interessat renunci per escrit a ser cridat en endavant per a llocs amb aqueixes retribucions.

3. Qui al·legue els motius de renúncia justificada exposats en els punts anteriors, presentarà la documentació justificativa corresponent en el termini de dos dies hàbils.

Així mateix, haurà d'acreditar l'extinció del motiu de renúncia en un termini màxim de 10 dies hàbils comptats des de l'extinció.

4. Comunicada la fi de la causa justificada passarà a la situació de disponible al mes següent de la comunicació.

Nové. Baixa automàtica de la borsa d'ocupació

Es produirà la baixa automàtica en la borsa d'ocupació en els supòsits següents:

a) Per jubilació, sempre que no prolongue la seua permanència en el servei actiu en els termes previstos en la normativa vigent.

b) Per falsedat o falta inicial o sobrevinguda d'algun dels requisits exigits o de les circumstàncies al·legades per a la seua inclusió en la borsa.

c) Per renúncia per tercera vegada injustificadament a la vacant oferida.

Deu. Publicitat de les borses d'ocupació temporal

1. Qualsevol 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.

2. Qualsevol borsa constituïda a l'empara del present acord és oficial, tindrà caràcter públic, serà actualitzada amb una periodicitat mínima mensual i es trobarà accessible a través de la pàgina web de l'entitat.

2. Será considerada justificación suficiente para renunciar al puesto de trabajo que se le oferte, sin decaer en el orden de la correspondiente bolsa, las siguientes causas:

a) La Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo de embarazo durante el tiempo que dure la misma.

b) Cuando el puesto se encuentre a más de 50 km de distancia del municipio en el que reside la persona renunciante, excepto cuando el aspirante resida fuera de la Comunitat Valenciana o cuando, residiendo en la misma, estuviera inscrito en la bolsa para todo el territorio de la Comunitat Valenciana y el puesto que se le oferte radique en provincia distinta a la del municipio donde tenga la residencia.

c) Cuando el puesto ofertado tenga una jornada igual o inferior al 50 % respecto de la ordinaria.

d) En caso de maternidad, si la renuncia de la madre se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto o decimotercera si el parto es múltiple.

e) En los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos establecidos en el artículo 130 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.

f) Ostentar la condición de víctima de violencia de género o víctima de terrorismo o el personal con un grado de discapacidad reconocida incompatible con el puesto ofertado.

g) Por fallecimiento de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el límite temporal de hasta 5 días hábiles y por hospitalización, accidente o enfermedad grave de familiar con los mismos grados de parentesco, con el límite del día hábil siguiente a la finalización de la situación.

h) Por adopción o acogimiento si la renuncia se produce dentro de las dieciséis semanas posteriores a la resolución judicial o administrativa. En caso de que la adopción o acogimiento sea múltiple, el plazo para la renuncia será de dieciocho semanas.

i) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro Civil, si la renuncia se produce dentro de los 15 días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción en el citado Registro.

j) Por privación de libertad hasta que no recaiga sentencia firme condenatoria.

k) Por estar laboralmente en activo, ya sea en el ámbito público o privado.

l) Por estar ejerciendo cargo público o estar declarado en servicios especiales.

m) En el caso de personal fijo, cuando al puesto ofertado por «movilidad funcional» le correspondan unas retribuciones inferiores al desempeño, siempre que el interesado renuncie por escrito a ser llamado en lo sucesivo para puestos con esas retribuciones.

3. Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de dos días hábiles.

Asimismo, deberá acreditar la extinción del motivo de renuncia en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la extinción.

4. Comunicada el fin de la causa justificada pasará a la situación de disponible al mes siguiente de la comunicación.

Noveno. Baja automática de la bolsa de empleo

Se producirá la baja automática en la bolsa de empleo en los siguientes supuestos:

a) Por jubilación, siempre que no prolongue su permanencia en el servicio activo en los términos previstos en la normativa vigente.

b) Por falsedad o falta inicial o sobreenvenida de alguno de los requisitos exigidos o de las circunstancias alegadas para su inclusión en la bolsa.

c) Por renuncia por tercera vez injustificadamente a la vacante ofrecida.

Décimo. Publicidad de las bolsas de empleo temporal

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.

2. Toda bolsa constituída al amparo del presente Acuerdo es oficial, tendrá carácter público, será actualizada con una periodicidad mínima mensual y se encontrará accesible a través de la pàgina web de la entidad.

Onze. Comissió de seguiment de les borses d'ocupació temporal

1. A falta de normativa o conveni col·lectiu d'aplicació, es constituirà en cada entitat 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.

2. A falta de normativa o conveni col·lectiu d'aplicació, les funcions de la comissió de seguiment seran, almenys, les següents:

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

b) Sol·licitar, en 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 la referida comissió.

Dotze. Comissió de seguiment del present acord

1. Es constitueix una comissió de seguiment del present 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 SPI.

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 qui hagen d'actuar en nom d'aquestes, tots aquests amb els respectius suplents, i designarà entre la representació de l'Administració els qui han d'exercir les funcions de presidència i secretaria.

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

a) Resoldre totes les qüestions i consultes que es plantegen en el marc del present acord.

b) Conèixer periòdicament, per relació emesa pel responsable de cada entitat que haja constituït borsa d'ocupació temporal, la constitució i l'estat de les referides borses, així com dels llocs adjudicats, incloent-hi la denominació del lloc, data d'inici i cessament dels nomenaments o contractes.

c) Proposar les mesures que estime oportunes per a la formació i gestió de les borses, així com la creació de comissions delegades de la comissió de seguiment específiques per a borses determinades. Aquestes comissions delegades hauran de sotmetre's en la seua actuació als criteris establits per la comissió de seguiment.

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

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 pròpia iniciativa o a proposta de qualsevol dels seus membres. La presidència exercirà el vot diriment en cas d'empat.

5. A l'efecte de presentació de documentació i tots els altres que es deriven del present acord, la comissió de seguiment tindrà fixat el seu domicili en la seu de la direcció general competent en matèria de sector públic.

Tretze. Situacions transitòries i entrada en vigor de l'acord

1. El present acord entrarà en vigor a partir de l'endemà a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

2. La vigència de qualssevol borses que es troben en funcionament expirarà en el termini de 6 mesos a partir de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* d'aquest acord.

Catorze. Publicació en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana

El present acord serà objecte de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Decimoprimer. Comisión de seguimiento de las bolsas de empleo temporal

1. En defecto de normativa o convenio colectivo de aplicación, se constituirá en cada entidad 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.

2. En defecto de normativa o convenio colectivo de aplicación, las funciones de la Comisión de Seguimiento serán, al menos, las siguientes:

a) Comprobar y evaluar 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.

Decimosegundo. Comisión de seguimiento del presente Acuerdo

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 SPI.

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.

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 periódicamente, por relación emitida por el responsable de cada entidad que haya constituido bolsa de empleo temporal, la constitución y el estado de las referidas bolsas así como de los puestos adjudicados, incluyendo la denominación del puesto, fecha de inicio y cese de los nombramientos o contratos.

c) Proponer las medidas que estime oportunas para la formación y gestión de las bolsas, así como la creación de comisiones delegadas de la Comisión de Seguimiento específicas para bolsas determinadas. Estas comisiones delegadas deberán someterse en su actuación a los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

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

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. La presidencia ejercerá el voto dirimente en caso de empate.

5. 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.

Decimotercero. Situaciones transitorias y entrada en vigor del Acuerdo

1. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

2. La vigencia de cualesquiera bolsas que se encuentren en funcionamiento, expirará en el plazo de 6 meses a partir de la publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de este Acuerdo.

Decimocuarto. Publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana

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