

## II. AUTORIDADES Y PERSONAL

### C) OTROS ASUNTOS

#### Institut Valencià de Finances

*RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General, para la ejecución del Acuerdo de 12 de febrero de 2026, del Consejo General, por el cual se modifican las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.*

El Institut Valencià de Finances (en adelante, IVF) es una entidad pública empresarial, creada por la Ley de la Generalitat Valenciana 7/1990, de 28 de diciembre, de presupuestos para el ejercicio 1991, en su disposición adicional octava, publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de fecha 31 de diciembre de 1990, que se rige por su propio régimen jurídico, aprobado por la Ley 5/2013, de 23 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, previsto en su artículo 171.

El VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas públicas de empleo 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, establece en el acuerdo II.10.3 la necesidad de negociar, con los representantes de las personas trabajadoras, las bases generales de funcionamiento de las bolsas, incluyendo el régimen de llamamiento y, en su caso, penalizaciones, así como su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* y en el Portal de Transparencia de la entidad.

Las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal del IVF fueron aprobadas por el Consejo General de IVF en la sesión celebrada el 31 de enero de 2025, y tienen como finalidad establecer un marco regulatorio que permita a los integrantes de las bolsas de empleo temporal que constituya el IVF conocer el funcionamiento de las mismas, así como dotar al personal del IVF del mismo marco de aplicación, de manera que se incorporen en su contenido las previsiones establecidas en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat.

La propuesta de modificación de las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal del IVF, en lo relativo a la eliminación de la situación de no disponible temporal, ha sido negociada con el Comité de Empresa en la sesión celebrada el día 5 de febrero de 2026, informada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la sesión celebrada el 6 de febrero de 2026, y aprobada por el Consejo General del IVF en la sesión de fecha 12 de febrero de 2026, en el uso de las competencias previstas en el apartado 4 del artículo 4 del Decreto 118/2018, de 3 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Institut Valencià de Finances (en adelante, el ROF).

En virtud de lo anterior, el director general, en el uso de las competencias previstas en el apartado 3.e) del artículo 6 del ROF, y expresamente facultado para la presente publicación por el Consejo General en la mencionada sesión celebrada el 12 de febrero de 2026,

#### RESUELVE

##### *Primero*

Ordenar la publicación de la modificación de las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal del Institut Valencià de Finances, cuyo texto consolidado se publicará y estará disponible en la página web del IVF, en el apartado de bolsas de empleo (<https://www.ivf.gva.es/es/empleo/bolsas-empleo>) y en el Portal de Transparencia - IVF Obert.

##### *Segundo*

La modificación de las normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal entrará en vigor y será de aplicación desde el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 19 de febrero de 2026

Enrique Montes Estellés  
Director general



GENERALITAT  
VALENCIANA

**I<sup>V</sup>(F)\***

**INSTITUT VALENCIÀ  
DE FINANCES**

# Normas de funcionamiento de las bolsas de empleo temporal del Institut Valencià de Finances

*Aprobación: 31 de enero de 2025*  
*Modificación: 12 de febrero de 2026*



## ÍNDICE

<b>1. CUESTIONES GENERALES.....</b>	<b>4</b>
1.1. Introducción y ámbito de aplicación.....	4
1.2. Régimen Jurídico.....	5
1.3. Principios de actuación e informadores .....	7
<b>2. BOLSAS DE EMPLEO.....</b>	<b>9</b>
2.1. Cuestiones Generales .....	9
2.2. Puestos a proveer .....	11
2.3. Tipos de bolsas de empleo.....	11
2.4. Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal .....	12
2.5. Fases del proceso para la constitución de bolsas ordinarias. ....	13
2.6. Fases del proceso para la constitución de bolsas extraordinarias. 13	
2.6.1. Convocatoria:.....	13
2.6.2. Publicidad convocatoria: .....	14
2.6.3. Admisión de solicitudes:.....	14
2.6.4. Prueba de conocimientos bolsas extraordinarias:.....	15
2.6.5. Revisión y valoración de los/las candidatos/as presentados: ....	15
2.7. Fases del proceso para la constitución de bolsas de urgencia.....	18
2.8. Fases del proceso para la constitución de bolsas mediante cesión de datos.....	18
2.9. Resolución de constitución de bolsas ordinarias, extraordinarias y urgentes .....	18
2.10. Situaciones en la Bolsa .....	19
2.10.1. Activo (contratado):.....	19
2.10.2. Disponible: .....	19
2.10.3. No disponible voluntario: .....	19
2.10.4. Disponible con penalización: .....	19
2.11. Normas de funcionamiento de las bolsas.....	21
2.11.1. Llamamientos: .....	21
2.11.2. Aceptación .....	21
2.11.3. Proceso de activación y desactivación: .....	21
2.11.4. Renuncia a los llamamientos. ....	22



<b>2.11.4.1.</b>	<b>Sin causa justificada: .....</b>	<b>22</b>
<b>2.11.4.2.</b>	<b>Causas de renuncia justificada: .....</b>	<b>22</b>
<b>2.11.5.</b>	<b>Baja automática de la bolsa de empleo. ....</b>	<b>24</b>
<b>2.12.</b>	<b>Publicidad de las bolsas de empleo temporal .....</b>	<b>25</b>
<b>2.13.</b>	<b>Comisión de Seguimiento de las bolsas de empleo temporal. ...</b>	<b>25</b>
<b>2.14.</b>	<b>Órgano técnico de selección.....</b>	<b>25</b>



## 1. CUESTIONES GENERALES

### 1.1. Introducción y ámbito de aplicación

El Institut Valencià de Finances (en adelante, IVF), creado mediante la disposición adicional octava de la ley 7/1990, de 28 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 1991, es una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 2.3.a.2 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones.

El IVF es una de las entidades del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana que se encuentra adherida al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat Valenciana (Resolución de 31 de mayo de 1995 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica) resultándole de aplicación su normativa específica y con carácter supletorio e inspirador las normas que regulan la selección, provisión de puestos de trabajo del personal de la función pública valenciana, atendiendo a la vocación universalista de las normas que a lo largo de su articulado no solo incluyen referencias al personal funcionario sino también al personal laboral, con la finalidad de que exista la mayor coincidencia posible en el tratamiento del personal empleado público, con independencia de su régimen jurídico.

El artículo 19.3 de la Ley de Función Pública Valenciana indica que *“la selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en la presente ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, libre concurrencia y transparencia...”*

El Decreto 118/2018, de 3 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Institut Valencià de Finances (IVF), regula la selección de personal en su artículo 15 estableciendo en su apartado 1 y 2 lo siguiente;

*“1. La selección del personal laboral fijo, en ejecución de la oferta de empleo público anual, se realizará observando los sistemas selectivos y con los requisitos establecidos para dicho personal en la normativa vigente en materia de función pública, mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Cuando resulte aplicable, la valoración de la fase de concurso será proporcionada y, en ningún caso, su puntuación determinará por sí sola el resultado del procedimiento.*



*2. La selección del personal laboral temporal deberá respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante la constitución de bolsas de empleo temporal que se registrarán por la normativa aplicable al sector público instrumental.”.*

Los criterios generales en materia de acceso del personal laboral del IVF se encuentran regulados en el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, que en su artículo octavo establece que *“el presente artículo afecta al personal laboral al servicio de la Generalitat Valenciana. Su selección, contratación y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente y al texto refundido de la Ley de Función Pública Valenciana en todo lo que hace referencia al personal laboral”*

Mediante las presentes normas se regula el proceso de selección del personal laboral temporal mediante la creación de bolsas de empleo temporal.

Tiene competencias para la aprobación de las presentes normas el Consejo General de conformidad con lo establecido en el artículo 3.3.i) del Decreto 38/2019 de 15 de marzo, del Consell, de aprobación del reglamento de desarrollo de las políticas de actuación del IVF, y de la gestión y alienación de los bienes y derechos adquiridos en el ejercicio de su actividad crediticia.

El seguimiento y vigilancia en el cumplimiento del presente manual se realizará por la Comisión de Nombramientos regulada en el artículo 8 del decreto 118/2018, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Institut València de Finances (IVF).

## **1.2. Régimen Jurídico**

Con carácter general la normativa que resulta de aplicación a los distintos aspectos de la selección de personal, y con carácter general a todos los procesos selectivos del Institut València de Finances, son:

- Constitución Española.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LFPV).
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).



- 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, en lo no derogado por el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del SPI
- Corrección de errores de la Resolución de 31 de julio de 2018, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la 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.
- 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. Esta resolución deja 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 VI Acuerdo.
- Decreto 118/2018, de 3 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Institut Valencià de Finances (IVF).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con carácter informador y en lo que resulte de aplicación al personal laboral del sector público instrumental:

Toda esta normativa será de aplicación junto con las bases de la convocatoria del correspondiente proceso selectivo para la cobertura temporal de puestos de trabajo, que se publican en el Diario Oficial de la



Generalitat Valenciana (DOGV) y que son la ley que ha de regir el proceso selectivo.

Además de la normativa general, se deberá tener en cuenta la normativa específica que resulte de aplicación atendiendo a la especialidad de las entidades que integran el sector público instrumental y según puesto que se oferte.

### 1.3. Principios de actuación e informadores

En el acceso al empleo público del personal laboral del IVF se observarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de los principios recogidos en el EBEP y en la LFPV.

Nuestro ordenamiento jurídico configura una serie de principios que han de regir la selección de personal de los empleados públicos.

Comenzando por analizar el marco constitucional, la Constitución española recoge los principios básicos de ingreso en la función pública. En primer lugar, el artículo 23, dentro de la sección relativa a los derechos fundamentales, reconoce el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes. Por otro lado, el artículo 103.3 establece que la ley regulará, entre otros aspectos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Asimismo, aunque no se encuentra expresamente referido al acceso a la función pública, tenemos que hablar del principio de publicidad, vinculado por el Tribunal Constitucional con el artículo 23.2 de la CE, como principio esencial para el acceso en condiciones de igualdad a la función pública.

La publicidad se extiende a todo el proceso selectivo, desde las bases y convocatorias hasta todo el conjunto de trámites posteriores (lista de personas admitidas y excluidas, designación de Tribunal, fecha y lugar de comienzo de las pruebas, resultado de los ejercicios, calificación final, etc).

Por tanto, podemos decir que son cuatro los principios constitucionales rectores de los procedimientos de selección de personal en las administraciones públicas:

- ❖ Igualdad.
- ❖ Mérito.



❖ Capacidad.

❖ Publicidad.

También es necesario tener presente la normativa básica que en esta materia se contiene en el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En ella se recogen una serie de principios rectores para la selección de personal de las administraciones públicas, incorporando a los principios constitucionales anteriormente citados, otros legales de obligado cumplimiento.

Así el art. 55 del EBEP, recoge los siguientes:

❖ Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

❖ Transparencia: que se manifiesta a lo largo de todo el proceso selectivo y se concreta en el derecho de los interesados a acceder al expediente del proceso selectivo.

❖ Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección. La imparcialidad supone que el juicio técnico de los tribunales calificadoros se emita al margen de circunstancias de los aspirantes distintas del mérito o de la capacidad. La profesionalidad supone que los miembros de los tribunales han de estar cualificados por experiencia, por formación, etc.

❖ Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección. La independencia significa que los tribunales puedan actuar en la selección de personal sin injerencias, recomendaciones o vetos de cualquier tipo, ya que los tribunales gozan de plena autonomía en el ejercicio de sus funciones, y la discrecionalidad técnica implica que el juicio técnico emitido no puede ser sustituido por otros órganos administrativos o judiciales, salvo que haya existido desviación de poder, error o arbitrariedad.

❖ Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, que supone que los temarios, las pruebas y la especialización del Tribunal calificador sean ajustados a las plazas a cubrir.

❖ Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, principio conectado con los de celeridad y economía procedimental



En el artículo 60 de la LFPV se establecen los principios informadores de los procedimientos para acceder al empleo público, que son los siguientes:

- a) *Igualdad, mérito y capacidad.*
- b) *Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- c) *Transparencia.*
- d) *Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.*
- e) *Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- f) *Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.*
- g) *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.*
- h) *Eficacia y eficiencia.*
- i) *Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.*
- j) *Accesibilidad universal.*

El acceso al empleo público de las personas con discapacidad se realizará en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades con el resto de aspirantes.

Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y en Plan de Igualdad vigente.

## **2. BOLSAS DE EMPLEO**

### **2.1. Cuestiones Generales**

Las normas para la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal que desarrolle IVF se contienen fundamentalmente en el II CCPLGV y en el VI Acuerdo de la Comisión Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat que sustituye al III Acuerdo sobre la



aplicación a la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal (Resolución de 31 del 7 de la Conselleria de Hacienda y Economía publicada en el DOGV el 20 de Agosto), lo que supone un cambio en la normativa por la cual se regulan las bolsas de empleo temporal y contratación temporal en el IVF.

El candidato/a, que se inscriba en las bolsas de empleo temporal del IVF debe aceptar de forma expresa que su nombre se publique en las diferentes listas del proceso, ya que la transparencia del propio proceso requiere que se publiquen las listas de las personas incluidas en cada una de las fases que regulan dichas bolsas.

Las convocatorias de las bolsas se regirán por los siguientes principios:

- Igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Celeridad y eficacia en los procesos de selección.
- Adecuación de las condiciones y méritos de los/las aspirantes a la actividad a desarrollar, por ello cada una de las bolsas puede tener unos condicionantes específicos que se desarrollarán en cada una de las convocatorias.

Las bolsas de empleo temporal se constituirán con arreglo a principios de especialización por grupo y/o categoría profesional, sin perjuicio de que se podrán agrupar por grupos o categorías afines cuando concurren circunstancias excepcionales que aconsejen su constitución en una misma bolsa, previa solicitud negociada con los representantes de los trabajadores/as y con el acuerdo por parte de

la Comisión de Seguimiento de los acuerdos para el Sector Público Instrumental.

En todo caso, los/as aspirantes a la bolsa deberán 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.

Las bolsas tendrán, con carácter general, una duración de tres años, que podrá prorrogarse por periodos bianuales por resolución de la dirección general del IVF, previa negociación con los representantes de los trabajadores



## 2.2. Puestos a proveer

Cualquier puesto que sea necesario cubrir y que, por su duración o por la urgencia de la cobertura del mismo, no sea posible hacerlo por procesos internos y en los que concurren 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 requieran la sustitución transitoria del titular o persona que ocupa el puesto por el mismo tiempo previsto de duración de la sustitución.
- c) Puestos para la ejecución de programas de carácter temporal o encomiendas de duración determinada

Para los apartados a. y b. la identificación de los puestos a proveer mediante las bolsas se efectuará en los términos establecidos en la relación de puestos de trabajo vigente en el IVF

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 al momento de la celebración del contrato.

## 2.3. Tipos de bolsas de empleo

Se distinguen cuatro tipos de bolsas:

- 1) 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.

- 2) 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.

- 3) Urgente: 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.
- 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.

Por otra parte, se contempla la movilidad funcional para la realización de funciones superiores con carácter temporal (mejora de empleo) 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, se tomarán las cautelas 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.

#### **2.4. Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal**

En las bolsas derivadas de una oferta de empleo público, los llamamientos se realizarán respetando el orden de prelación establecido en el apartado 2.6.1 de estas normas.

En las bolsas previstas en el apartado 2.3.2) y 3) de este manual, el orden de prelación se obtendrá en los términos previstos para los procesos de selección de personal laboral fijo.

La constitución de cualquier nueva bolsa en el seno de una entidad podrá anular, según se acuerde por la dirección general, la existente con anterioridad para el mismo grupo y/o categoría profesional, de la misma



tipología según clasificación establecida en el acuerdo II.10.2. del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social.

## **2.5. Fases del proceso para la constitución de 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.

Una vez finalizado el proceso de selección con la resolución de nombramiento de los candidatos que han aprobado el proceso de selección, y que han sido propuestos por el Órgano Técnico de Selección del proceso, la Dirección General dictará una resolución constituyendo la bolsa de empleo derivada del proceso, que estará integrada por los candidatos que hayan aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición y ordenados por la puntuación obtenida.

La resolución que constituya la bolsa de empleo temporal será publicada en la web del IVF y en el portal de transparencia.

## **2.6. Fases del proceso para la constitución de bolsas extraordinarias.**

### **2.6.1. Convocatoria:**

La resolución del director general del IVF que apruebe la convocatoria de bolsa de empleo temporal tendrá como mínimo el siguiente contenido:

- ❖ Los puestos a cubrir, su grupo y/o categoría profesional y funciones. Excepcionalmente, podrá hacerse indicación de los puestos de trabajo concretos.
- ❖ Los requisitos obligatorios que han de cumplir las personas aspirantes.
- ❖ Baremo de méritos y forma de acreditarlos.



- ❖ Procedimiento de constitución y orden de prelación en la formación de la bolsa.
- ❖ Prueba, en su caso, baremo de méritos y forma de acreditarlos.
- ❖ Modelo de instancia y plazo para la presentación de la misma.
- ❖ Ámbito territorial de la bolsa.
- ❖ Normas adicionales de funcionamiento.
- ❖ Régimen de impugnación de la convocatoria de la bolsa.

### **2.6.2. Publicidad convocatoria:**

Toda convocatoria de la bolsa de empleo temporal se publicará en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana y en la página web del IVF y, en el momento que esté publicado, se presentarán por registro, o en su caso se activará, si estuviera disponible, la presentación a través de medios electrónicos o de un portal de empleo del IVF, comenzando así el periodo de admisión de solicitudes (inscripción).

### **2.6.3. Admisión de solicitudes:**

La admisión de solicitudes se llevará cabo desde el día siguiente a la publicación en el DOGV, y hasta un máximo de 10 días hábiles, cuyo plazo se concretará en cada una de las convocatorias.

La inscripción efectiva se realizará finalizando el proceso de inscripción de manera efectiva dentro del plazo marcado, bien presentando el modelo de instancia y auto-baremo por registro de entrada en el IVF o por la correspondiente aplicación informática en el portal de empleo del IVF.

En dicho proceso se lleva a cabo una auto-baremación en base a la documentación aportada.

La falta de acreditación o falsedad o mala fe en los datos será causa de baja en el proceso, no siendo efectiva la inscripción.

Todos los datos personales recabados por IVF en virtud de la participación en estos procesos se integrarán en ficheros para su tratamiento exclusivo por IVF, en el ámbito de sus competencias.

No se admitirá a candidatos/as sancionados durante el último año por falta grave ni a los sancionados por falta muy grave durante los dos últimos años.



Los candidatos sancionados con despido disciplinario en ningún caso podrán optar a las bolsas para el mismo puesto del que fueron despedidos disciplinariamente y en el caso de bolsas para otros puestos no podrán optar a las mismas hasta pasados 3 años.

#### **2.6.4. Prueba de conocimientos bolsas extraordinarias:**

El primer paso será la realización y valoración de la prueba por el Órgano Técnico de Selección designado de conformidad con lo previsto en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social.

Se establecerá con al menos 10 días hábiles de antelación el lugar y la fecha de realización de la misma, así como el listado de admitidos/as, que sólo contendrá aquellas personas que cumplan los requisitos obligatorios establecidos en las bases. Se realizará una prueba adaptada al puesto a desempeñar.

Se indicará en la convocatoria el tipo de examen (test, prueba escrita o ambas).

Una vez finalizada la prueba, y publicados los resultados de las mismas se abrirá un periodo de 5 días naturales para reclamaciones, que podrá realizarse por registro de entrada en el IVF o mediante la aplicación informática correspondiente disponible en el portal de empleo.

#### **2.6.5. Revisión y valoración de los/las candidatos/as presentados:**

Una vez realizada la prueba selectiva, en el supuesto de la bolsa extraordinaria, sólo podrán participar en la fase de baremación de méritos las personas que hayan superado la fase de prueba selectiva teórica y/o teórico- práctica, atendiendo al grupo profesional de las plazas a cobertura temporal, la baremación de los méritos será realizada por la Comisión de seguimiento de las bolsas de empleo del IVF

La prueba se considerará superada si la calificación supera, al menos, el 50% de la puntuación total para dicha fase.

Una vez publicado el listado definitivo con los/as aspirantes que han superado la prueba o pruebas selectivas en orden de puntuación, se abrirá el plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a su publicación, para presentar, a través de la plataforma telemática o registro de entrada del IVF el formulario de auto-baremo en el que bajo declaración responsable a realizar dicha auto-baremación consignando exclusivamente aquellos méritos que sean de aplicación en las instrucciones de baremo al efecto previsto en la convocatoria.



No se tendrán en cuenta los méritos que no hayan sido auto-bareados por las personas interesadas. La puntuación de la auto-bareación solo podrá ser modificada a la baja en el proceso de valoración de los/as candidatos/as.

Los méritos alegados deberán poseerse el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de inscripción, y mantenerse durante el periodo de permanencia en las bolsas.

La consignación de datos falsos, o la falsedad documental aportada conllevará la exclusión de la bolsa correspondiente, sin perjuicio de las medidas legales oportunas correspondientes.

Terminada la revisión de los méritos alegados, se publicará en la web del IVF en el apartado de empleo el listado provisional de aspirantes ordenados por las puntuaciones obtenidas en las fases de examen y auto-bareación de méritos. Tras la publicación los/as aspirantes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a esta para presentar las alegaciones que estimen pertinentes.

En el supuesto de que el número de solicitudes que se presente sea muy numeroso con respecto a los puestos que se prevea cubrir, la comisión de seguimiento de la bolsa convocada podrá establecer una nota de corte en la puntuación obtenida en el auto-baremo previa al requisito de acreditación de méritos.

El resto de las solicitudes serán examinadas solo si se considera necesario a tenor de una posible extinción y/o ampliación de la bolsa, procediendo a publicar una nueva nota de corte. Asimismo, de manera justificada, se podrá por razones de urgencia y necesidad, priorizar el examen de las solicitudes atendiendo a la categoría profesional.

Concluido dicho plazo y examinadas las alegaciones, se publicará en la web del IVF, en el apartado de empleo, la relación definitiva y ordenada de aspirantes que pasan a formar parte de las bolsas de cada categoría.

La relación indicará la puntuación total del proceso de selección, determinada por la suma de la puntuación obtenida en la fase de prueba/s selectiva/s y la puntuación conseguida de conformidad al auto-baremo de méritos.

Si existieran casos de empate este se dirimirá por la mayor puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo de méritos, por el mismo orden en el que figuran relacionados. Si aún persistiera el empate, 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. El personal estará sujeto al periodo de prueba establecido en el vigente convenio colectivo de aplicación y que deberá establecerse en la convocatoria de la correspondiente bolsa de empleo. La falta de superación de este supondrá la exclusión de la bolsa.

La inclusión en las bolsas de trabajo de las diferentes categorías no garantizará en ningún caso la contratación por parte del Institut Valencià de Finances.

Respecto a los llamamientos y acreditación de méritos, una vez publicada la relación definitiva y ordenada de aspirantes que pasan a formar parte de las bolsas de cada convocatoria, el IVF procederá a convocar, en cada una de las bolsas las aspirantes cuya puntuación supere la nota de corte que será publicada en la web del IVF en el apartado de empleo.

Los/as aspirantes convocados procederán, en el plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente de su publicación, a acreditar sus méritos, así como el cumplimiento de los requisitos específicos correspondientes a su convocatoria. La lista de aspirantes convocados se publicará en la web <https://www.ivf.gva.es/es/empleo>.

Los llamamientos a la acreditación de méritos se publicarán en la web <https://www.ivf.gva.es/es/empleo> y se cursarán asimismo de modo individual, utilizando para ellos los medios adecuados (correo electrónico o teléfono según lo establecido en la convocatoria).

La presentación de dicha documentación acreditativa se realizará bien a través del registro electrónico o bien a través del registro de entrada del IVF, o en cualquier otra oficina a que hace referencia el artículo 16.4 de la Ley 30/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La no acreditación de los méritos en tiempo y forma supondrá la exclusión del procedimiento.



### **2.7. Fases del proceso para la constitución de bolsas de urgencia.**

El procedimiento antes descrito se aplica asimismo a las bolsas convocadas con carácter urgente, salvo lo previsto para las pruebas de conocimiento (2.4.4) al no resultar de aplicación.

### **2.8. Fases del proceso para la constitución de bolsas mediante cesión de datos.**

Cuando se den circunstancias de extraordinaria urgencia el IVF solicitará autorización a la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo autorice al IVF a que acuda a las bolsas constituidas por la Dirección General de Función Pública, (en adelante, D.G.F.P) y en su caso, a las constituidas por otras entidades del SPI.

Una vez recabada la autorización de la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo se solicitará por la Dirección General del IVF a la D.G.F.P, la publicación de un anuncio de cesión de datos en el que se determinen el tipo de puestos a cubrir y las bolsas sobre las que se solicita se autoricen la cesión de sus datos de carácter personal por las personas que la integran, así como el ámbito territorial de los puestos a cubrir, estableciendo un plazo para que los interesados remitan la autorización al buzón de correo designado al efecto por el IVF.

Finalizado el plazo para autorizar la cesión de datos por la personas integrantes de las bolsas relacionadas en el anuncio, y una vez ordenados los candidatos, por la Comisión de Seguimiento de las bolsas de empleo del IVF, respetando el orden de prelación establecido por la D.G.F.P. de prioridad de la bolsa y número de orden que se ocupa en la misma, la Comisión trasladará a la Dirección General, que dictará una resolución con la lista provisional de candidatos que integran cada una de las bolsas, abriendo plazo para alegaciones, finalizado el mismo, mediante una resolución elevará a definitiva el listado de candidatos integrantes de las bolsas y constituirá la bolsas confeccionada por cesión de datos.

### **2.9. Resolución de constitución de bolsas ordinarias, extraordinarias y urgentes**

Una vez se haya comprobado que los méritos consignados en el auto-baremo han sido justificados debidamente, se propondrá a la Dirección General del IVF, que dictará resolución, la relación provisional de aspirantes acreditados para cada convocatoria.

Dichos listados estarán ordenados de conformidad con la puntuación total obtenida, especificando por separado la puntuación de cada fase y



se concederá un plazo de diez días hábiles, a partir del siguiente al de su publicación en la página web del IVF, para que las personas interesadas puedan alegar lo que estimen conveniente a su derecho.

Examinadas las alegaciones, se formulará por la comisión de seguimiento de la bolsa convocada la propuesta con la relación definitiva de aspirantes a la Dirección General, que dictará resolución. Dicha resolución se publicará en la web del IVF, y aprobará con carácter definitivo la relación ordenada de personas que conformarán el primer llamamiento de cada una de las convocatorias.

Los/as aspirantes que no hayan sido convocados a la acreditación por no superar la nota de corte establecida, podrán ser objeto de llamamientos sucesivos a la justificación de méritos, en el orden dictado por la puntuación obtenida, según se produzcan necesidades de cobertura de plazas en la bolsa de la que forman parte.

## **2.10. Situaciones en la Bolsa**

### **2.10.1. Activo (contratado):**

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. A efectos de su situación en todas las bolsas pasará a la situación de contratado en el momento de aceptar el puesto aunque aún no haya tomado posesión del mismo.

### **2.10.2. Disponible:**

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

### **2.10.3. 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.

### **2.10.4. Disponible con penalización:**

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. En caso de reiteración quedará de manera permanente con penalización, pudiéndose llamar solamente en caso de no quedar candidatos/as no penalizados.

También procederá la penalización del personal integrante de la bolsa en los siguientes supuestos:

- ✓ Por renuncia al nombramiento aceptado antes de tomar posesión en el puesto.
- ✓ La falta de acreditación de la renuncia justificada dentro de plazo de la oferta.
- ✓ El incumplimiento del plazo para acreditar la desaparición de la causa justificada cuando proceda la activación a instancia de la persona interesada.
- ✓ 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.
- ✓ La falta de presentación de la documentación requerida para el nombramiento y toma de posesión en el plazo.
- ✓ Por sanción disciplinaria de suspensión de funciones superior a seis meses.

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 trimestral de la misma, la persona interesada dispondrá de diez días hábiles para presentar alegaciones en defensa de sus intereses.



## 2.11. Normas de funcionamiento de las bolsas.

### 2.11.1. Llamamientos:

Considerando las características de las necesidades a cubrir con estas Bolsas de empleo temporal, en las que pueden concurrir circunstancias de inminencia e imprevisibilidad, los ofrecimientos se realizarán por orden de lista siempre que haya tantos aspirantes efectivamente comprobados -baremados- como puestos a cubrir y no hubiera otros/as candidatos/as que, teniendo reclamaciones pendientes o estando en plazo, pudieran tener más puntuación si se le aceptará alguna reclamación.

Se hará un primer llamamiento telefónico y en caso de no contestar se enviará un correo electrónico avisando de que se ha procedido a llamarle desde la bolsa de trabajo de IVF. Si no se obtiene respuesta ni es posible contactar en un plazo de 24 h se entenderá rechazado, con un máximo de hasta 3 llamadas telefónicas, se pasará al siguiente de la lista, con las consecuencias correspondientes en su situación de la bolsa.

Los/as aspirantes podrán actualizar sus datos de contacto o su residencia durante la vigencia de la Bolsa a través de escrito presentado por correo electrónico en la siguiente dirección [asesoria.personal@ivf.es](mailto:asesoria.personal@ivf.es)

### 2.11.2. Aceptación

La aceptación, que deberá comunicarse a través del correo electrónico, de un llamamiento implicará la condición de activo (contratado) en la bolsa correspondiente y pasar a situación de “No disponible” (desactivado) automáticamente en el resto de las bolsas en las que estuviera Disponible.

### 2.11.3. Proceso de activación y desactivación:

Podrán desactivarse los miembros de la bolsa en situación de Disponibles.

El paso a situación de “No disponible Voluntario” (desactivado) se formalizará mediante petición realizada al buzón de [asesoria.personal@ivf.es](mailto:asesoria.personal@ivf.es) y se hará efectivo a los 15 días de la petición.

En caso de estar Activo (contratado) podrá pasar a ‘Disponible’ en otras bolsas de distinta categoría profesional o grupo de las que forme parte



en el plazo de tres meses a partir de la contratación o en el momento en que deje de estar activo (en este último caso se indicará por correo las bolsas a las que puede pasar a la situación de 'disponible' en caso de querer activarse en las mismas).

#### **2.11.4. Renuncia a los llamamientos.**

##### **2.11.4.1. Sin causa justificada:**

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

- a) Después de haber intentado el llamamiento conforme a lo establecido en el punto 2.6.1 del manual se pasará a disponible con penalización durante 3 meses.
- b) En la segunda ocasión se enviará a la última posición de la bolsa.
- c) En la tercera ocasión que no responda de forma justificada a un llamamiento se eliminará de la bolsa.

##### **2.11.4.2. Causas de renuncia justificada:**

- 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 en el caso de que la bolsa se especifique la división territorial concreta y hubiera posibilidades de apuntarse a diferentes ubicaciones, siendo el aspirante consciente de ello, o 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 decimoctava si el parto es múltiple.



- e) En los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos establecidos en el artículo 153 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, 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» sea de una duración menor de tres meses, o en su caso, le correspondan unas retribuciones inferiores al desempeñado y siempre que el interesado renuncie por escrito a ser llamado en lo sucesivo para puestos con esas retribuciones.

En los casos d, h, i, j, k, se procederá a la desactivación de oficio en todas las bolsas en las que estuviera inscrito, pasando a no disponible, pudiendo activarse en cualquier momento si ya no existen las causas de no atención al llamamiento.



Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de dos días hábiles, o plazo establecido en la convocatoria, mediante correo electrónico enviado a [asesoria.personal@ivf.es](mailto:asesoria.personal@ivf.es) con indicación de las bolsas correspondientes.

La no justificación (por no realizarla o no adjuntar documento acreditativo válido) supondrá la penalización del candidato/a de conformidad con lo establecido en el apartado 2.5.4 de estas normas.

En los casos de renuncia justificada que impliquen un plazo de tiempo específico se procederá a la desactivación de oficio de todas las bolsas a las que estuviera inscrito el candidato/a por el plazo de tiempo indicado.

Terminado el plazo de la causa justificada se enviará un correo indicando que ya puede pasar a 'Disponible' en las bolsas en las que esté inscrito y pueda pasar a dicha situación, deberá por tanto acreditar la extinción del motivo de renuncia en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la extinción.

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

#### **2.11.5. Baja automática de la bolsa de empleo.**

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

1. Por jubilación, siempre que no prolongue su permanencia en el servicio activo en los términos previstos en la normativa vigente.
2. Por falsedad o falta inicial o sobrevenida de alguno de los requisitos exigidos o de las circunstancias alegadas para su inclusión en la bolsa. 3. Por renuncia por tercera vez injustificadamente a la vacante ofrecida o imposibilidad por tercera ocasión del llamamiento.
3. Por no haber superado el período de prueba, haber sido separado del servicio en IVF.
4. Por expediente disciplinario grave o muy grave. Conllevará la suspensión del derecho a concurrir a nuevas bolsas en el plazo de un año para los grave y dos años para los muy grave.



5. Por despido disciplinario, que conllevará la baja automática en todas las bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiendo concurrir a futuras bolsas para el mismo puesto salvo informe motivado, acuerdo con los representantes de los trabajadores y aceptación por la dirección general del IVF, pudiendo inscribirse para otros puestos pasados 3 años.

#### **2.12. Publicidad de las bolsas de empleo temporal**

Toda convocatoria de la bolsa de empleo temporal se publicará en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana y en el portal de transparencia y de empleo del IVF.

La bolsa constituida será oficial, tendrá carácter público, y será actualizada con una periodicidad trimestral y se encontrará accesible a través de la página web del IVF.

#### **2.13. Comisión de Seguimiento de las bolsas de empleo temporal.**

Se constituirá 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 personas trabajadoras del IVF 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.

#### **2.14. 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.



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 de Hacienda y Economía.

Sólo uno de ellos podrá ser personal al servicio del IVF. 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 de Hacienda y Economía se acredite la imposibilidad material de llevar a efecto esta composición, y una vez negociada con la representación legal de las personas trabajadoras podrá nombrarse excepcionalmente a personal del IVF 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.