

## **Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències**

*RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2022, de la gerent de la Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències, per la qual es convoca el procés excepcional d'estabilització pel sistema de concurs de mèrits per a cobrir les places previstes en l'annex I de la Resolució de 27 de maig de 2022, de la gerent de la SGISE, per la qual s'adapta l'oferta d'ocupació pública de 2020, i es publica l'oferta d'ocupació pública de 2021 per al personal de la SGISE, aprovades i pendents de convocatòria, i s'executa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública [2022/12477]*

Mitjançant la Resolució de 27 de maig de 2022, de la gerent de la SGISE, es va adaptar l'oferta d'ocupació pública de 2020, i es va publicar l'oferta d'ocupació pública de 2021 per al personal de la SGISE, aprovades i pendents de convocatòria, en execució de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

El seu annex I recull 247 places corresponents a la taxa que s'estableix en la D.A. 6a i D.A. 8a de la Llei 20/2021, establint-se com a sistema de selecció el de concurs.

L'article 6 de la mateixa, estableix que els terminis per a la publicació de les convocatòries i la resolució dels corresponents processos selectius seran els establerts en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. En concret, les convocatòries han de publicar-se abans del 31 de desembre de 2022 i la data límit de finalització de tots els processos d'estabilització han de tindre lloc abans del 31 de desembre de 2024.

Per la seua part la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, té per objecte situar la taxa de temporalitat estructural per davall del 8 per cent en el conjunt de les Administracions Públiques espanyoles i el seu sector públic instrumental.

Aquests processos d'estabilització, assenyala la Llei 20/2021, de 28 de desembre, podran ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials.

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

La resolució de 27 d'abril de 2022, del conseller d'Hisenda i Model Econòmic, per la qual es dicten instruccions i es disposa la publicació del VI Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, així com als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en el sector públic instrumental de la Generalitat, resulten instruccions d'obligat compliment el contingut a totes les entitats del Sector Públic Instrumental de la Generalitat entre les quals es troba la Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències (SGISE).

La SGISE es tracta d'una societat mercantil del sector públic instrumental de la Generalitat València, i té per objecte la prestació de serveis de caràcter essencial i prioritari per a la Comunitat Valenciana per raons de naturalesa pública, com són la preservació del patrimoni forestal, i la protecció davant els danys que poden patir les persones, i béns, a conseqüència del risc d'incendis o altres catàstrofes que puguen produir-se.

El Servei de Bombers Forestals està contemplat com a servei essencial el art.32 de la llei 13/2010, de 23 de novembre, de la Generalitat, de Protecció Civil i Gestió d'Emergències.

## **Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias**

*RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2022, de la gerente de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias, por la que se convoca el proceso excepcional de estabilización por el sistema de concurso de méritos para cubrir las plazas previstas en el anexo I de la Resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la SGISE, por la que se adapta la oferta de empleo público de 2020, y se publica la oferta de empleo público de 2021 para el personal de la SGISE, aprobadas y pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. [2022/12477]*

Mediante la Resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la SGISE, se adaptó la oferta de empleo público de 2020, y se publicó la oferta de empleo público de 2021 para el personal de la SGISE, aprobadas y pendientes de convocatoria, en ejecución de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Su anexo I recoge 247 plazas correspondientes a la tasa que se establece en la D.A. 6ª y D.A. 8ª de la Ley 20/2021, estableciéndose como sistema de selección el de concurso.

El artículo 6 de la misma, establece que los plazos para la publicación de las convocatorias y la resolución de los correspondientes procesos selectivos serán los establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En concreto, las convocatorias deben publicarse antes del 31 de diciembre de 2022 y la fecha tope de finalización de todos los procesos de estabilización deben tener lugar antes del 31 de diciembre de 2024.

Por su parte la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tiene por objeto situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas y su sector público instrumental.

Estos procesos de estabilización, señala la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales.

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

La 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, resultan instrucciones de obligado cumplimiento el contenido a todas las entidades del Sector Público Instrumental de la Generalitat entre las que se encuentra la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias (SGISE).

La SGISE se trata de una sociedad mercantil del sector público instrumental de la Generalitat València, y tiene por objeto la prestación de servicios de carácter esencial y prioritario para la Comunidad Valenciana por razones de naturaleza pública, como son la preservación del patrimonio forestal, y la protección ante los daños que pueden sufrir las personas, y bienes, como consecuencia del riesgo de incendios u otras catástrofes que puedan producirse.

El Servicio de Bomberos Forestales está contemplado como servicio esencial el art.32 de La ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat, de Protección Civil y Gestión de Emergencias.

Amb la publicació i aplicació del DECRET 129/2018, de 7 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament del Servei de Bombers Forestals de la Generalitat (RSBF) i, com ve reflectit en el seu article nº4, el personal adscrit al Servei de Bombers Forestals va ampliar les seues funcions en relació a altres actuacions d'emergència, ja que ja no sols es contemplen les relacionades amb l'extinció d'incendis forestals, quedant a la disposició de la Generalitat, per a intervindre en totes aquelles situacions que definia aquest article.

A causa d'aquesta disposició i a la formació i preparació que aquestes potencials actuacions requereixen, s'ha tingut aquesta especialització necessària en la manera de baremar els mèrits en el present procés d'estabilització.

En virtut de tot l'exposat, es proposen els següents criteris d'aplicació als processos d'estabilització derivats de la OEP per a l'estabilització de l'ocupació temporal, aprovats per acord unànim de la taula negociadora de SGISE, en la sessió celebrada el 12 de setembre de 2022 i ratificada pel Consell d'Administració de la SGISE en sessió ordinària celebrada el 26 d'octubre de 2022, es resol:

#### *Primer*

Convocar el procés selectiu per a cobrir pel sistema de concurs de mèrits les 247 places indicades en l'annex I.

#### *Segon*

La present resolució es regirà pel que s'estableix en l'acord unànim de 12 de setembre de 2022, de la taula negociadora de SGISE, sobre criteris d'aplicació als criteris de selecció de personal derivats dels processos d'estabilització d'ús de la Llei 20/2021, de 28 de desembre i que és aplicable a les places recollides en l'annex I de la Resolució de 27 de maig de 2022, de la gerent de la SGISE.

#### Bases de les convocatòries

##### 1. Objecte de les convocatòries

1.1. Les presents convocatòries tenen per objecte la selecció de personal, mitjançant el sistema de concurs extraordinari de mèrits, per a cobrir 247 places recollides en l'annex I.

1.2. De conformitat amb la lletra f) de l'apartat 2 de l'article 61 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana (d'ara en avant LFPV), la distribució percentual dels sexes en els llocs de treball o grup professional objecte de les presents convocatòries, en la data de publicació de la corresponent oferta, és conforme al detall de l'annex II.

##### 2. Condicions generals de les persones aspirants

2.1. Per a l'admissió a aquest procés selectiu, serà necessari complir els següents requisits:

2.1.1. Nacionalitat: Tindre la nacionalitat espanyola o alguna altra de les quals permeten l'accés a l'ocupació pública segons l'article a) 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015.

2.1.2. Edat: Tindre l'edat mínima establida en la legislació bàsica estatal i no haver aconseguit l'edat de jubilació.

2.1.3. Estar en possessió del títol especificat en l'annex I per a cadascun dels llocs o categories convocats o complides les condicions per a obtenir-les abans de la finalització del termini de presentació de sol·licituds i disposen del certificat que l'acredite.

En el cas de titulacions expedides a l'estranger, cal aportar l'homologació corresponent del Ministeri d'Educació, Cultura i Esports.

Si el títol procedeix d'un estat membre de la Unió Europea, haurà de presentar-se el certificat acreditatiu del reconeixement o de l'homologació del títol equivalent, de conformitat amb la Directiva 89/48/CEE, de 21 de desembre de 1988, el Reial decret 1837/2008 i altres normes de transposició i desenvolupament.

En totes les convocatòries resulta d'aplicació la normativa sobre titulació acadèmica o professional exigida per a accedir als diferents llocs o categories professionals.

Con la publicación y aplicación del DECRETO 129/2018, de 7 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio de Bomberos Forestales de la Generalitat (RSBF) y, como viene reflejado en su artículo nº4, el personal adscrito al Servicio de Bomberos Forestales amplió sus funciones en relación a otras actuaciones de emergencia, puesto que ya no solo se contemplan las relacionadas con la extinción de incendios forestales, quedando a disposición de la Generalitat, para intervenir en todas aquellas situaciones que definía dicho artículo.

Debido a esta disposición y a la formación y preparación que estas potenciales actuaciones requieren, se ha tenido dicha especialización necesaria en la forma de baremar los méritos en el presente proceso de estabilización.

En virtud de todo lo expuesto, se proponen los siguientes criterios de aplicación a los procesos de estabilización derivados de la OEP para la estabilización del empleo temporal, aprobados por acuerdo unánime de la mesa negociadora de SGISE, en la sesión celebrada el 12 de septiembre de 2022 y ratificada por el Consejo de Administración de la SGISE en sesión ordinaria celebrada el 26 de octubre de 2022, se resuelve:

#### *Primero*

Convocar el proceso selectivo para cubrir por el sistema de concurso de méritos las 247 plazas indicadas en el anexo I.

#### *Segundo*

La presente resolución se regirá por lo establecido en el acuerdo unánime de 12 de septiembre de 2022, de la mesa negociadora de SGISE, sobre criterios de aplicación a los criterios de selección de personal derivados de los procesos de estabilización de empleo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y que es de aplicación a las plazas recogidas en el anexo I de la Resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la SGISE.

#### Bases de las convocatorias

##### 1. Objeto de las convocatorias

1.1. Las presentes convocatorias tienen por objeto la selección de personal, mediante el sistema de concurso extraordinario de méritos, para cubrir 247 plazas recogidas en el anexo I.

1.2. De conformidad con la letra f) del apartado 2 del artículo 61 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (en adelante LFPV), la distribución porcentual de los sexos en el puestos de trabajo o grupo profesional objeto de las presentes convocatorias, en la fecha de publicación de la correspondiente oferta, es conforme al detalle del anexo II.

##### 2. Condiciones generales de las personas aspirantes

2.1. Para la admisión a este proceso selectivo, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

2.1.1. Nacionalidad: Tener la nacionalidad española o alguna otra de las que permiten el acceso al empleo público según el artículo a) 57 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015.

2.1.2. Edad: Tener la edad mínima establecida en la legislación básica estatal y no haber alcanzado la edad de jubilación.

2.1.3. Estar en posesión del título especificado en el anexo I para cada uno de los puestos o categorías convocados o cumplidas las condiciones para obtenerlos antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y dispongan del certificado que lo acredite.

En el caso de titulaciones expedidas en el extranjero, hay que aportar la homologación correspondiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

Si el título procede de un estado miembro de la Unión Europea, deberá presentarse el certificado acreditativo del reconocimiento o de la homologación del título equivalente, de conformidad con la Directiva 89/48/CEE, de 21 de diciembre de 1988, el Real decreto 1837/2008 y otras normas de trasposición y desarrollo.

En todas las convocatorias resulta de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos puestos o categorías profesionales.

L'exercir o haver exercit prèviament la plaça convocada no eximeix d'aquest requisit, sense perjudici d'aquells supòsits en els quals la normativa convencional per al personal laboral aplicable a l'àmbit estableix la possibilitat d'accedir amb altres titulacions acadèmiques o professionals similars o equivalents.

2.1.4. Capacitat: posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques que siguen necessàries per a l'acompliment de les corresponents funcions o tasques.

En el cas dels llocs d'aquesta convocatòria que requerisquen la superació prèvia de requisits específics de test psicotècnic i/o reconeixement mèdic i/o prova física, s'entendrà complida aquesta condició quan la persona aspirant haja obtingut la qualificació d'apte en aquestes proves o se li convaliden.

2.1.5. Habilitació: No haver sigut separades, mitjançant procediment disciplinari, del servei de cap administració, dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se inhabilitades de manera absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. En el cas de nacionals d'un altre estat, no trobar-se inhabilitades o en situació equivalent ni haver sigut sotmeses a una sanció disciplinària o equivalent que impedisca, en el seu estat i en els mateixos termes, l'accés a una ocupació pública.

Tractant-se de persones nacionals d'altres estats, no trobar-se inhabilitades o en situació equivalent ni haver sigut sotmeses a sanció disciplinària o equivalent que impedisca en els mateixos termes en el seu estat l'accés a l'ocupació pública.

2.1.6. Haver satisfet el pagament de la taxa corresponent.

2.1.7. Emplenar la declaració responsable juntament amb la fulla d'autobaremació dels mèrits, d'acord amb el model que s'incorporarà a cada convocatòria. Cada convocatòria pot establir requisits específics d'accés, sempre que es formulen de manera abstracta i general i tinguen una relació objectiva i proporcionada amb les funcions i tasques corresponents que s'han de complir.

2.2. Les condicions per a l'admissió per al procés selectiu hauran de reunir-se en el moment de finalització del termini de presentació de sol·licituds i mantindre's durant tot el procés selectiu, fins al moment de la presa de possessió.

2.3. La SGISE podrà requerir, en qualsevol moment, a les persones aspirants a fi que acrediten el compliment dels requisits exigits per a la seua participació, així com la veracitat de qualsevol dels documents que hagen d'aportar en aquest procés selectiu.

Si els requisits no foren acreditats o els documents no foren aportats en el termini dels deu dies hàbils següents a la notificació del requeriment, la persona aspirant podrà quedar exclosa del procés selectiu.

2.4. No podrà participar en aquest procediment selectiu el personal que ja tinga la condició de fix en la mateixa categoria de la SGISE al qual s'opta.

### 3. Forma i termini de presentació de sol·licituds

3.1. Els aspirants han de presentar una sol·licitud per cada convocatòria de cadascun dels llocs o categories convocades en la qual vulguen participar conforme al detall indicat en l'annex I i amb la formalització del corresponent tràmit telemàtic disponible en la Seu electrònica d'aquesta entitat.

3.2. El termini per a la presentació de sol·licituds s'iniciarà a les 9.00 h del dia 01.03.2023 fins a les 23.59 h del dia 31.03.2023.

3.3. Se haurà de realitzar la presentació de sol·licituds en cadascuna de les convocatòries en les quals es desitge inscriure, d'acord amb l'estipulat en la base 3.4.

3.4. Les sol·licituds es presentaran per via electrònica, d'acord amb el que s'estableix en la normativa vigent. A aquest efecte, és necessari estar registrat per a l'ús del sistema d'identificació i signatura electrònica Cl@ve o posseir un certificat digital de signatura electrònica, o DNIe; emplenar a través del formulari habilitat en la pàgina web de la SGISE <https://sgise.es/>. (seleccionar convocatòria i tramitar amb certificat) i realitzar el pagament telemàtic de la taxa.

La presentació electrònica requerirà el compliment successiu dels següents passos:

- a) L'emplenament i inscripció en línia.
- b) El pagament electrònic de la taxa corresponent.
- c) El registre electrònic de la sol·licitud.

El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que la normativa convencional para el personal laboral aplicable al ámbito establezca la posibilidad de acceder con otras titulaciones académicas o profesionales similares o equivalentes.

2.1.4. Capacidad: poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas.

En el caso de los puestos de esta convocatoria que requieran la superación previa de requisitos específicos de test psicotécnico y/o reconocimiento médico y/o prueba física, se entenderá cumplida esta condición cuando la persona aspirante haya obtenido la calificación de apto en dichas pruebas o se le convaliden.

2.1.5. Habilitación: No haber sido separadas, mediante procedimiento disciplinario, del servicio de ninguna administración, de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni encontrarse inhabilitadas de manera absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de nacionales de otro estado, no encontrarse inhabilitadas o en situación equivalente ni haber sido sometidas a una sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado y en los mismos términos, el acceso a un empleo público.

Tratándose de personas nacionales de otros estados, no hallarse inhabilitadas o en situación equivalente ni haber sido sometidas a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos en su estado el acceso al empleo público.

2.1.6. Haber satisfecho el pago de la tasa correspondiente.

2.1.7. Cumplimentar la declaración responsable junto con la hoja de autobaremación de los méritos, de acuerdo con el modelo que se incorporará a cada convocatoria. Cada convocatoria puede establecer requisitos específicos de acceso, siempre que se formulen de manera abstracta y general y tengan una relación objetiva y proporcionada con las funciones y tareas correspondientes que se tienen que cumplir.

2.2. Las condiciones para la admisión para el proceso selectivo deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta el momento de la toma de posesión.

2.3. La SGISE podrá requerir, en cualquier momento, a las personas aspirantes a fin de que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para su participación, así como la veracidad de cualquiera de los documentos que deban aportar en este proceso selectivo.

Si los requisitos no fueran acreditados o los documentos no fueran aportados en el plazo de los diez días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento, la persona aspirante podrá quedar excluida del proceso selectivo.

2.4. No podrá participar en este procedimiento selectivo el personal que ya tenga la condición de fijo en la misma categoría de la SGISE al que se opta.

### 3. Forma y plazo de presentación de solicitudes

3.1. Los aspirantes tienen que presentar una solicitud por cada convocatoria de cada uno de los puestos o categorías convocadas en la cual quieran participar conforme al detalle indicado en el anexo I y con la formalización del correspondiente trámite telemático disponible en la Sede electrónica de esta entidad.

3.2. El plazo para la presentación de solicitudes se iniciará a las 9.00 h del día 01.03.2023 hasta las 23.59 h del día 31.03.2023.

3.3. Se deberá realizar la presentación de solicitudes en cada una de las convocatorias en las que se desee inscribir, de acuerdo con lo estipulado en la base 3.4.

3.4. Las solicitudes se presentarán por vía electrónica, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. A tal efecto, es necesario estar registrado para el uso del sistema de identificación y firma electrónica Cl@ve o poseer un certificado digital de firma electrónica, o DNIe; cumplimentar a través del formulario habilitado en la página web de la SGISE <https://sgise.es/>. (seleccionar convocatoria y tramitar con certificado) y realizar el pago telemático de la tasa.

La presentación electrónica requerirá el cumplimiento sucesivo de los siguientes pasos:

- a) La cumplimentación e inscripción en línea.
- b) El pago electrónico de la tasa correspondiente.
- c) El registro electrónico de la solicitud.



3.5. No seran admeses i, consegüentment, quedaran excloses del procés selectiu aquelles persones que, havent abonat la taxa, no hagen registrat la sol·licitud electrònicament, sense perjudici del que s'indica en l'apartat següent.

Quan, per motius tècnics no imputables a les persones interessades a participar en el present procediment selectiu, i havent abonat la taxa corresponent de manera telemàtica, no fora possible completar el procés de signatura i registre de la sol·licitud de manera electrònica i, consegüentment, no figuren en la relació provisional de persones admeses i excloses del procés selectiu, aquelles hauran d'esmenar la seua sol·licitud en la forma prevista en la base 5.3 d'aquesta ordre.

3.6. La presentació de la sol·licitud comporta la declaració responsable relativa al compliment dels requisits de les convocatòries.

3.7. Si algun aspirant és contractat durant el transcurs d'aquest procés selectiu, personal laboral indefinit fix de la mateixa categoria, l'òrgan de selecció procedirà a la seua substitució en la relació de persones aprovades i amb l'ordre de prelación que constara en el llistat corresponent, amb la consegüent devolució de taxes.

En la resolució definitiva d'aprovat constaran tant els aprovats com els exclosos del procés.

#### 4. Taxa per admissió i forma de pagament

4.1. Les taxes per admissió seran conforme als imports indicats en a l'Annex I.

##### 4.1.1. Bonificacions

a) La presentació de la sol·licitud de participació en el procés selectiu per mitjans telemàtics, tindrà una bonificació del 10 % de la quota íntegra, que s'aplicarà de manera automàtica en realitzar el pagament, la presentació i registre electrònic de la sol·licitud.

b) Les persones que acrediten formar part d'una família nombrosa de categoria general o d'una família monoparental de categoria general, gaudiran d'una bonificació del 50 % de la quota íntegra acumulable a la fixada en l'apartat a anterior, per al que hauran d'assenyalar l'apartat «Bonificacions» de la sol·licitud telemàtica, i s'aplicarà de manera automàtica en realitzar pagament, la presentació i registre electrònic de la sol·licitud.

##### 4.1.2. Exempcions. Estan exemptes del pagament de la taxa:

a) Les persones que acrediten un grau de diversitat funcional igual o superior al 33 %. Serà d'aplicació automàtica en realitzar pagament, la presentació i registre electrònic de la sol·licitud i assenyalar l'apartat de «Exempcions» de la sol·licitud telemàtica.

b) Les persones que acrediten formar part d'una família nombrosa de categoria especial o d'una família monoparental de categoria especial. Serà d'aplicació automàtica en realitzar pagament, la presentació i registre electrònic de la sol·licitud i assenyalar l'apartat de «Exempcions família nombrosa especial» de la sol·licitud telemàtica.

c) Les dones víctimes d'actes de violència sobre la dona que acrediten aquesta condició mitjançant qualsevol dels mitjans de prova previstos en els articles 9.1 i 9.2 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, així com els qui acrediten trobar-se en situació d'exclusió social mitjançant el corresponent document expedit per l'òrgan competent en matèria de benestar social de l'ajuntament de residència. Serà d'aplicació automàtica en realitzar pagament, la presentació i registre electrònic de la sol·licitud i assenyalar l'apartat «Altres» de la sol·licitud telemàtica.

4.2. En cap cas, el pagament de la taxa eximirà del tràmit de registre electrònic de la sol·licitud.

La falta de justificació de l'abonament de les taxes o de la presentació dins del termini i en la forma escaient en el registre electrònic corresponent de la sol·licitud, determinarà l'exclusió de la persona aspirant.

4.3. Procedirà la devolució de les taxes en els supòsits i a través dels procediments contemplats en l'article 1.2-6 de la Llei 20/2017, de 28 de desembre, de la Generalitat, de taxes.

#### 5. Admissió de les persones aspirants

5.1. Les persones aspirants queden vinculades per les dades que hagen fet constar en les seues sol·licituds, i només poden sol·licitar la seua modificació mitjançant un escrit motivat, dins del termini establert en la base 3 per a la presentació de sol·licituds.

5.2. Acabat el termini de presentació de sol·licituds, i prèvia verificació que s'ha realitzat el pagament de les taxes, la persona titular de

3.5. No serán admitidas y, consiguiendo, quedarán excluidas del proceso selectivo aquellas personas que, habiendo abonado la tasa, no hayan registrado la solicitud electrónicamente, sin perjuicio de lo que se indica en el apartado siguiente.

Cuando, por motivos técnicos no imputables a las personas interesadas en participar en el presente procedimiento selectivo, y habiendo abonado la tasa correspondiente de forma telemática, no fuera posible completar el proceso de firma y registro de la solicitud de manera electrónica y, consiguiendo, no figuren en la relación provisional de personas admitidas y excluidas del proceso selectivo, aquellas deberán subsanar su solicitud en la forma prevista en la base 5.3 de esta orden.

3.6. La presentación de la solicitud conlleva la declaración responsable relativa al cumplimiento de los requisitos de las convocatorias.

3.7. Si algún aspirante es contratado durante el transcurso de este proceso selectivo, personal laboral indefinido fijo de la misma categoría, el órgano de selección procederá a su sustitución en la relación de personas aprobadas y con el orden de prelación que constase en el listado correspondiente, con la consiguiente devolución de tasas.

En la resolución definitiva de aprobados constarán tanto los aprobados como los excluidos del proceso.

#### 4. Tasa por admisión y forma de pago

4.1. Las tasas por admisión serán conforme a los importes indicados en el Anexo I.

##### 4.1.1. Bonificaciones

a) La presentación de la solicitud de participación en el proceso selectivo por medios telemáticos, tendrá una bonificación del 10 % de la cuota íntegra, que se aplicará de forma automática al realizar el pago, la presentación y registro electrónico de la solicitud.

b) Las personas que acrediten formar parte de una familia numerosa de categoría general o de una familia monoparental de categoría general, disfrutarán de una bonificación del 50 % de la cuota íntegra acumulable a la fijada en el apartado a anterior, para lo que deberán señalar el apartado «Bonificaciones» de la solicitud telemática, y se aplicará de forma automática al realizar pago, la presentación y registro electrónico de la solicitud.

##### 4.1.2. Exenciones. Están exentas del pago de la tasa:

a) Las personas que acrediten un grado de diversidad funcional igual o superior al 33 %. Será de aplicación automática al realizar pago, la presentación y registro electrónico de la solicitud y señalar el apartado de «Exenciones» de la solicitud telemática.

b) Las personas que acrediten formar parte de una familia numerosa de categoría especial o de una familia monoparental de categoría especial. Será de aplicación automática al realizar pago, la presentación y registro electrónico de la solicitud y señalar el apartado de «Exenciones familia numerosa especial» de la solicitud telemática.

c) Las mujeres víctimas de actos de violencia sobre la mujer que acrediten esta condición mediante cualquiera de los medios de prueba previstos en los artículos 9.1 y 9.2 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, así como quienes acrediten encontrarse en situación de exclusión social mediante el correspondiente documento expedido por el órgano competente en materia de bienestar social del ayuntamiento de residencia. Será de aplicación automática al realizar pago, la presentación y registro electrónico de la solicitud y señalar el apartado «Otros» de la solicitud telemática.

4.2. En ningún caso, el pago de la tasa eximirá del trámite de registro electrónico de la solicitud.

La falta de justificació del abono de las tasas o de la presentación en tiempo y forma en el registro electrónico correspondiente de la solicitud, determinará la exclusión de la persona aspirante.

4.3. Procederá la devolución de las tasas en los supuestos y a través de los procedimientos contemplados en el artículo 1.2-6 de la Ley 20/2017, de 28 de diciembre, de la Generalitat, de tasas.

#### 5. Admisión de las personas aspirantes

5.1. Las personas aspirantes quedan vinculadas por los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes, y solo pueden solicitar su modificación mediante un escrito motivado, dentro del plazo establecido en la base 3 para la presentación de solicitudes.

5.2. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, y previa verificación de que se ha realizado el pago de las tasas, la persona titular de



la Gerència de la SGISE dictarà resolució, que es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, que contindrà la relació provisional de persones admeses i excloses per a participar en el concurs de mèrits.

El fet de constar en la llista de persones admeses no implica el reconeixement a les persones interessades que es compleixen els requisits per a participar en aquestes convocatòries.

5.3. Les persones aspirants podran, en cas d'error, exclusió o de no figurar en la relació provisional de persones admeses i excloses, esmenar electrònicament els defectes en què hagen incorregut en la seua sol·licitud, o realitzar les al·legacions que tinguen per convenient en el termini de deu dies hàbils, comptats a partir del següent al de la publicació de la resolució a què es refereix la base anterior, d'acord amb el que s'estableix en l'article 68 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. A aquest efecte, hauran de seguir les instruccions que s'indiquen en la resolució per la qual es publique la relació provisional d'admesos i exclosos. Especialment, aquelles persones aspirants que no hagen pogut completar la presentació i registre de la seua sol·licitud electrònicament per motius tècnics, tal com es preveu en la base 3, hauran d'annexar, en tot cas, justificant de l'intent de la presentació i registre de la sol·licitud o la sol·licitud, i el pagament electrònic de la taxa o, en el seu cas, el document que acredite l'aplicació de les bonificacions o exempcions corresponents, tot això, realitzat en el termini previst en la base 3 per a la presentació de sol·licituds.

5.4. En tot cas, a fi d'evitar errors i, en el supòsit de produir-se, procedir a la seua esmena dins del termini i en la forma escaient, les persones aspirants comprovaran que no figuren recollides en la relació provisional de persones excloses i, a més, que les seues dades personals i altres circumstàncies consignades en la seua sol·licitud consten correctament en les relacions de persones admeses.

5.5. Transcorregut el termini anterior, vistes les al·legacions i, en el seu cas, esmenats els defectes, es dictarà una resolució que eleve a definitiva la relació de persones admeses i excloses a la del procés selectiu, que es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

## 6. Procés selectiu

6.1. Només podran participar en el concurs de mèrits les persones que consten en el llistat definitiu de persones admeses. Els mèrits alegats hauran d'haver sigut obtinguts amb anterioritat al 31.03.2023, inclòs, i únicament es computaran fins a aquest moment.

6.2. A les persones incloses en els citats llistats, se'ls concedirà un termini de 20 dies hàbils perquè realitzen, obligatòriament, el tràmit d'autobaremació via telemàtica, emplenant degudament el formulari i adjuntant tots aquells documents acreditatius dels mèrits declarats en aquest, ajustant-se als previstos en l'annex III, degudament acreditats.

El formulari d'autobaremació té la consideració de declaració responsable en els termes previstos en l'article 69 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre. Si els mèrits que s'al·leguen ja constaren en la base de dades de la SGISE, únicament serà necessari citar-los en el formulari d'autobaremació, sense aportar els documents corresponents. Només es valoraran els mèrits al·legats en l'autobaremació.

6.3. El procediment selectiu per a la cobertura de les places convocades serà l'excepcional de concurs, la realització del qual s'ajustarà a les següents particularitats:

- Es desenvoluparà en una única fase de valoració de mèrits
- Només es valoraran els mèrits al·legats i acreditats dins del termini i en la forma pels aspirants.
- Els aspirants seran ordenats de major a menor puntuació i conforme a l'ordre de prelación resultant de l'aplicació de la base 7.1 d'aquesta ordre.
- La superació del procés selectiu es declararà en número idèntic al de places convocades.
- Els aspirants que no acrediten cap mèrit seran exclosos del procés selectiu.
- Superació de requisits específics que guarden relació directa i objectiva amb les funcions i les tasques a exercir i que s'inclouen en els procediments ordinaris d'ingrés en els llocs de treball indicats en l'Annex IV de la present resolució:

lar de la Gerència de la SGISE dictarà resolució, que se publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, que contindrà la relació provisional de persones admitides i excloses para participar en el concurso de mèrits.

El hecho de constar en la lista de personas admitidas no implica el reconocimiento a las personas interesadas que se cumplen los requisitos para participar en estas convocatorias.

5.3. Las personas aspirantes podrán, en caso de error, exclusión o de no figurar en la relación provisional de personas admitidas y excluidas, subsanar electrónicamente los defectos en que hayan incurrido en su solicitud, o realizar las alegaciones que tengan por conveniente en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución a que se refiere la base anterior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. A tal efecto, deberán seguir las instrucciones que se indiquen en la resolución por la cual se publique la relación provisional de admitidos y excluidos. En especial, aquellas personas aspirantes que no hayan podido completar la presentación y registro de su solicitud electrónicamente por motivos técnicos, tal como se prevé en la base 3, deberán anexar, en todo caso, justificante del intento de la presentación y registro de la solicitud o la solicitud, y el pago electrónico de la tasa o, en su caso, el documento que acredite la aplicación de las bonificaciones o exenciones correspondientes, todo ello, realizado en el plazo previsto en la base 3 para la presentación de solicitudes.

5.4. En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, proceder a su subsanación en tiempo y forma, las personas aspirantes comprobarán que no figuren recogidas en la relación provisional de personas excluidas y, además, que sus datos personales y demás circunstancias consignadas en su solicitud constan correctamente en las relaciones de personas admitidas.

5.5. Transcurrido el plazo anterior, vistas las alegaciones y, en su caso, subsanados los defectos, se dictará una resolución que eleve a definitiva la relación de personas admitidas y excluidas a la del proceso selectivo, que se publicará en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

## 6. Proceso selectivo

6.1. Solo podrán participar en el concurso de méritos las personas que consten en el listado definitivo de personas admitidas. Los méritos alegados deberán haber sido obtenidos con anterioridad al 31.03.2023, incluido, y únicamente se computarán hasta dicho momento.

6.2. A las personas incluidas en los citados listados, se les concederá un plazo de 20 días hábiles para que realicen, obligatoriamente, el trámite de autobaremación vía telemática, cumplimentando debidamente el formulario y adjuntando todos aquellos documentos acreditativos de los méritos declarados en el mismo, ajustándose a los previstos en el anexo III, debidamente acreditados.

El formulario de autobaremación tiene la consideración de declaración responsable en los términos previstos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Si los méritos que se aleguen ya constaran en la base de datos de la SGISE, únicamente será necesario citarlos en el formulario de autobaremo, sin aportar los documentos correspondientes. Solo se valorarán los méritos alegados en el autobaremo.

6.3. El procedimiento selectivo para la cobertura de las plazas convocadas será el excepcional de concurso, cuya realización se ajustará a las siguientes particularidades:

- Se desarrollará en una única fase de valoración de méritos
- Sólo se valorarán los méritos alegados y acreditados en tiempo y forma por los aspirantes.
- Los aspirantes serán ordenados de mayor a menor puntuación y conforme al orden de prelación resultante de la aplicación de la base 7.1 de esta orden.
- La superación del proceso selectivo se declarará en número idéntico al de plazas convocadas.
- Los aspirantes que no acrediten ningún mérito serán excluidos del proceso selectivo.
- Superación de requisitos específicos que guardan relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar y que se incluyen en los procedimientos ordinarios de ingreso en los puestos de trabajo indicados en el anexo IV de la presente resolución:



f.1. Per a la contractació com a personal indefinit de la SGISE serà obligatòria la superació amb caràcter previ dels següents requisits específics de caràcter eliminatori.

- a) Prova Psicotècnica
- b) Prova d'aptitud física.
- c) Reconeixement mèdic.

La no superació d'alguna d'aquestes proves suposarà l'exclusió del procés selectiu.

L'òrgan tècnic de selecció convalidarà aquestes proves en els termes establits en la present resolució.

f.2. Les persones que siguen contractades com a indefinides per la SGISE hauran de superar el curs habilitant si existeix per a aquesta categoria.

A les persones que tinguen una relació laboral contractual amb l'entitat, en aquell lloc o categoria equivalent a la que s'opta i ja ho hagueu superat, es convalidarà aquest curs.

En el cas de l'haurien realitzat amb anterioritat però faltara per realitzar i superar algun mòdul, únicament hauran de superar el mòdul que no hagen realitzat i superat.

La no superació del curs suposarà causa d'extinció del contracte.

f.3. Les persones que siguen contractades com a indefinides per la SGISE hauran de superar el període de prova.

Aquest període de prova serà el que indica el Conveni Col·lectiu d'aplicació o en defecte d'això variable segons la naturalesa del treball, índole i importància de les comeses a exercir pels contractats i en cap cas podrà excedir el temps de sis mesos per als tècnics titulats i de dos mesos per a les altres treballadores/es.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exercisca com si fora de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense dret a cap indemnització.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

A persones treballadores que passen a prestar els seus serveis laborals amb caràcter indefinit se'ls computarà el temps de serveis prestats amb caràcter temporal pel que fa al període de prova com a la seua experiència acumulada. Això s'aplicarà quan es referisca al mateix lloc i especialitat

Serà nul el pacte que establisca un període de prova quan la treballadora/or haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

La no superació del curs suposarà causa d'extinció del contracte.

g) D'aquest procés es derivarà la constitució de borsa d'ocupació temporal per a cobrir les diferents necessitats de l'entitat concorde a la normativa vigent en aquesta matèria segons l'indicat en la base 13.

#### 6.4. Puntuació final del procés selectiu

D'acord amb el que es preveu en l'acord unànime de 12 de setembre de 2022, de la taula negociadora de SGISE, sobre criteris d'aplicació als criteris de selecció de personal derivats dels processos d'estabilització d'ús de la Llei 20/2021, de 28 de desembre i que és aplicable a les places recollides en l'annex I de la Resolució de 27 de maig de 2022, de la gerent de la SGISE, la puntuació màxima del procés selectiu serà de 100 punts que es distribuïran d'acord amb el barem que figura en l'annex III.

La puntuació final del procés selectiu s'obté del total de punts obtingut en el barem.

A continuació, es configuraran les llistes que procedisquen, d'acord amb els llocs oferits i respecte a la categoria convocada, ordenades per puntuació de major a menor. Aquestes constituïran les llistes definitives de valoració de mèrits.

#### 7. Sistema de qualificació i criteris de desempat

7.1. Finalitzada la valoració dels mèrits se sumarà el total de punts obtinguts i s'ordenarà als aspirants per la puntuació global obtinguda, de major a menor.

7.2. Quan la puntuació global obtinguda per dues o més aspirants fora igual s'aplicaran els següents criteris de desempat.

f.1. Para la contratación como personal indefinido de la SGISE será obligatoria la superación con carácter previo de los siguientes requisitos específicos de carácter eliminatorio.

- a) Prueba Psicotécnica
- b) Prueba de aptitud física.
- c) Reconocimiento médico.

La no superación de alguna de estas pruebas supondrá la exclusión del proceso selectivo.

El órgano técnico de selección convalidará dichas pruebas en los términos establecidos en la presente resolución.

f.2. Las personas que sean contratadas como indefinidas por la SGISE deberán superar el curso habilitante si existe para dicha categoría.

A las personas que tengan una relación laboral contractual con la entidad, en aquel puesto o categoría equivalente a la que se opta y ya lo hubieren superado, se convalidará dicho curso.

En el caso de lo hubieran realizado con anterioridad pero faltase por realizar y superar algún módulo, únicamente deberán superar el módulo que no hayan realizado y superado.

La no superación del curso supondrá causa de extinción del contrato.

f.3. Las personas que sean contratadas como indefinidas por la SGISE deberán superar el periodo de prueba.

Dicho periodo de prueba será el que indica el Convenio Colectivo de aplicación o en su defecto variable según la naturaleza del trabajo, índole e importancia de los cometidos a desempeñar por los contratados y en ningún caso podrá exceder el tiempo de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para las demás trabajadoras/es.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa.

A personas trabajadoras que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido se les computará el tiempo de servicios prestados con carácter temporal en lo que se refiere al período de prueba como a su experiencia acumulada. Esto se aplicará cuando se refiera al mismo puesto y especialidad

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la trabajadora/or haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La no superación del curso supondrá causa de extinción del contrato.

g) De este proceso se derivará la constitución de bolsa de empleo temporal para cubrir las distintas necesidades de la entidad acorde a la normativa vigente en esta materia según lo indicado en la base 13.

#### 6.4. Puntuación final del proceso selectivo

De acuerdo con lo previsto en el acuerdo unánime de 12 de septiembre de 2022, de la mesa negociadora de SGISE, sobre criterios de aplicación a los criterios de selección de personal derivados de los procesos de estabilización de empleo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y que es de aplicación a las plazas recogidas en el anexo I de la Resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la SGISE, la puntuación máxima del proceso selectivo será de 100 puntos que se distribuirán de acuerdo con el baremo que figura en el anexo III.

La puntuación final del proceso selectivo se obtendrá del total de puntos obtenido en el baremo.

A continuación, se configurarán las listas que procedan, de acuerdo con los puestos ofertados y respecto a la categoría convocada, ordenadas por puntuación de mayor a menor. Estas constituirán las listas definitivas de valoración de méritos.

#### 7. Sistema de calificación y criterios de desempate

7.1. Finalizada la valoración de los méritos se sumará el total de puntos obtenidos y se ordenará a los aspirantes por la puntuación global obtenida, de mayor a menor.

7.2. Cuando la puntuación global obtenida por dos o más aspirantes fuera igual se aplicarán los siguientes criterios de desempate.



a) En primer lloc, en primer lloc, a favor de la persona amb major experiència en el destí segons apartat a.1 d'experiència de l'annex III.

b) En segon lloc, a favor de la persona amb major experiència en l'apartat a.2 d'experiència de l'annex III.

c) Si així i tot persisteix, per la major puntuació obtinguda en els diferents apartats del barem del concurs, pel mateix ordre en el qual figuren relacionats, és a dir:

- Experiència (sumades, en el seu cas, les puntuacions obtingudes en els diversos subapartats)
- Titulacions acadèmiques
- Formació
- Coneixement del valencià
- Coneixement d'idiomes comunitaris
- Exàmens aprovats

d) En cas de persistir l'empat, si fora entre persones de diferent sexe, es dirimirà a favor del sexe femení en cas que estiga infrarepresentat dins del col·lectiu de persones que formen part del cos objecte de la convocatòria en la data de la seua publicació.

e) Finalment, si encara persistira l'empat, aquest es dirimirà per ordre alfabètic del primer cognom de les persones aspirants empatades, iniciant-se el citat ordre per la lletra «Q» conforme al resultat del sorteig celebrat el 18 d'octubre de 2022 (DOGV 9454, 21.10.2022).

## 8. Llista de valoració provisional i definitiva de mèrits

8.1. Realitzada la valoració dels mèrits, l'òrgan de selecció publicarà les llistes provisionals de baremació de mèrits, amb la puntuació obtinguda, i desglossada en els diferents apartats del barem, concedint-se un termini de deu dies hàbils perquè formulen les reclamacions que estimen pertinents en relació amb aquesta valoració provisional o presentar la documentació que consideren oportuna acreditativa dels mèrits prèviament al·legats.

En aquells processos selectius massius en els quals el nombre de persones supere àmpliament el nombre de places convocades, la comissió de selecció podrà acordar la revisió i valoració dels mèrits d'aquelles persones que, atesa la puntuació final de l'autobarem presentat, tinguen possibilitats d'obtenir plaça en el procés selectiu de què es tracte.

En aquest tràmit no s'admetrà l'al·legació de mèrits no al·legats prèviament conforme a l'assenyalat en la base 6.

8.2. Resoltes les possibles reclamacions, l'òrgan de selecció, mitjançant un anunci, publicarà les llistes definitives de valoració de mèrits amb la puntuació obtinguda ordenada, desglossada en els diferents apartats del barem.

## 8.3. Proves de caràcter obligatori i eliminatori excepte convalidació

Conforme al que es disposa en la base 6.3.f, i a l'Annex IV, les proves psicotècniques, la prova d'aptitud física i el reconeixement mèdic tindran caràcter obligatori i eliminatori.

Es qualificaran com a «apte» o «no apte».

L'anunci de l'OTS indicat en la base 8.2, inclourà el dia, hora i lloc de realització de la Prova Psicotècnica, amb una antelació i termini no inferior a 10 dies hàbils.

En finalitzar la prova psicotècnica, l'Òrgan Tècnic de Selecció publicarà en la seua electrònica de la SGISE, la relació d'aspirants aptes, incloent en el seu cas la convocatòria a la realització del reconeixement mèdic per als aspirants a aquells llocs on siga obligatori.

En finalitzar la segona prova – reconeixement mèdic-, l'Òrgan Tècnic de Selecció publicarà en l'en la seua electrònica de la SGISE, la relació d'aspirants aptes, incloent en el seu cas la convocatòria a la realització de la prova d'aptitud física per als aspirants a aquells llocs on siga obligatori.

Per motius d'eficiència i agilitat, aquesta fase la realitzarà igual nombre d'aspirants que el 200 % de places en cada lloc on siga necessària la superació d'aquesta prova amb caràcter previ a la contractació.

En cap cas es publicaran llistes de persones «no aptes» per motiu d'exclusió mèdica.

La no presentació al reconeixement mèdic o la negativa a realitzar les proves estipulades suposaran l'exclusió del Concurs.

a) En primer lugar, en primer lugar, a favor de la persona con mayor experiencia en el destino según apartado a.1 de experiencia del anexo III.

b) En segundo lugar, a favor de la persona con mayor experiencia en el apartado a.2 de experiencia del anexo III.

c) Si aun así persiste, por la mayor puntuación obtenida en los distintos apartados del baremo del concurso, por el mismo orden en el que figuran relacionados, es decir:

- Experiencia (sumadas, en su caso, las puntuaciones obtenidas en los diversos subapartados)
- Titulaciones académicas
- Formación
- Conocimiento del valenciano
- Conocimiento de idiomas comunitarios
- Exámenes aprobados

d) En caso de persistir el empate, si fuera entre personas de distinto sexo, se dirimirá a favor del sexo femenino en caso de que esté infrarrepresentado dentro del colectivo de personas que formen parte del cuerpo objeto de la convocatoria en la fecha de su publicación.

e) Por último, si aún persistiese el empate, este se dirimirá por orden alfabético del primer apellido de las personas aspirantes empatadas, iniciándose el citado orden por la letra «Q» conforme al resultado del sorteo celebrado el 18 de octubre de 2022 (DOGV 9454, 21.10.2022).

## 8. Lista de valoración provisional y definitiva de méritos

8.1. Realizada la valoración de los méritos, el órgano de selección publicará las listas provisionales de baremación de méritos, con la puntuación obtenida, y desglosada en los distintos apartados del baremo, concediéndose un plazo de diez días hábiles para que formulen las reclamaciones que estimen pertinentes en relación con esta valoración provisional o presentar la documentación que consideren oportuna acreditativa de los méritos previamente alegados.

En aquellos procesos selectivos masivos en los que el número de personas supere ampliamente el número de plazas convocadas, la comisión de selección podrá acordar la revisión y valoración de los méritos de aquellas personas que, atendiendo a la puntuación final del autobarem presentado, tengan posibilidades de obtener plaza en el proceso selectivo de que se trate.

En este trámite no se admitirá la alegación de méritos no alegados previamente conforme a lo señalado en la base 6.

8.2. Resueltas las posibles reclamaciones, el órgano de selección, mediante un anuncio, publicará las listas definitivas de valoración de méritos con la puntuación obtenida ordenada, desglosada en los distintos apartados del baremo.

## 8.3. Pruebas de carácter obligatorio y eliminatorio salvo convalidación

Conforme a lo dispuesto en la base 6.3.f, y al Anexo IV, las pruebas psicotécnicas, la prueba de aptitud física y el reconocimiento médico tendrán carácter obligatorio y eliminatorio.

Se calificarán como «apto» o «no apto».

El anuncio del OTS indicado en la base 8.2, incluirá el día, hora y lugar de realización de la Prueba Psicotècnica, con una antelació i termini no inferior a 10 dies hàbils.

Al finalizar la prueba psicotècnica, el Órgano Técnico de Selección publicará en la sede electrónica de la SGISE, la relación de aspirantes aptos, incluyendo en su caso la convocatoria a la realización del reconocimiento médico para los aspirantes a aquellos puestos donde sea obligatorio.

Al finalizar la segunda prueba – reconocimiento médico-, el Órgano Técnico de Selección publicará en la sede electrónica de la SGISE, la relación de aspirantes aptos, incluyendo en su caso la convocatoria a la realización de la prueba de aptitud física para los aspirantes a aquellos puestos donde sea obligatorio.

Por motivos de eficiencia y agilidad, esta fase la realizará igual número de aspirantes que el 200 % de plazas en cada puesto donde sea necesaria la superación de esta prueba con carácter previo a la contratación.

En ningún caso se publicarán listas de personas «no aptas» por motivo de exclusión médica.

La no presentación al reconocimiento médico o la negativa a realizar las pruebas estipuladas supondrán la exclusión del Concurso.



Dins de les proves mèdiques, les persones aspirants hauran d'emplenar una declaració de salut i l'autorització per a sotmetre's a totes les proves que determine el Tribunal Mèdic

En finalitzar la segona prova – reconeixement mèdico-, l'Òrgan Tècnic de Selecció publicarà en l'en la seu electrònica de la SGISE, la relació d'aspirants aptes, incloent en el seu cas la convocatòria a la realització de la prova d'aptitud física per als aspirants a aquells llocs on siga obligatori.

Per motius d'eficiència i agilitat, aquesta fase la realitzarà el nombre d'aspirants que hagen superat la prova mèdica i sempre que siga igual o superior al nombre de places en cada lloc on siga necessària la superació d'aquesta prova amb caràcter previ a la contractació.

Les persones interessades seran convocades per a cada exercici en crida única, sent excloses els qui no compareguen.

Les persones interessades quedaran decaigudes en tots els seus drets, quan es personen en els llocs de celebració ja iniciades les proves o per la inassistència a aquestes, encara que es dega a causes justificades. Tractant-se de proves de caràcter individual i successiu, l'Òrgan Tècnic de Selecció podrà apreciar les causes al·legades i admetre a l'aspirant, sempre que les mateixes no hagen finalitzat i aquesta admissió no menyscabe el principi d'igualtat amb la resta del personal.

Les persones interessades hauran d'acreditar en qualsevol moment davant l'Òrgan Tècnic de Selecció la seua personalitat mitjançant la presentació del DNI, N.I.E o del permís de conduir, sense que per a aquest efecte siguen vàlides les fotocòpies compulsades d'aquests documents.

L'òrgan tècnic de selecció convalidarà:

a) La prova Psicotècnica a aquelles persones aspirants que tinguen una relació laboral contractual amb l'entitat en aquell lloc o categoria equivalent a la que s'opta.

b) El Reconeixement mèdic a aquelles persones aspirants que tinguen una relació laboral contractual amb l'entitat en aquell lloc o categoria equivalent a la que s'opta sempre que ho tinguen en vigor.

c) Prova d'aptitud física a aquelles persones aspirants que tinguen una relació laboral contractual amb l'entitat.

Per a això, les persones aspirants hauran d'aportar, en el moment de realització de les proves, l'acreditació documental suficient.

L'acreditació i sol·licitud de convalidació de proves, es realitzarà en el termini indicat en el «anunci de la qualificació obtinguda» indicat en la base 8.2.

Per a la citada convalidació, la persona aspirant haurà de remetre a la direcció que s'indique la certificació acreditativa on sol·licite la prova de convalidar i el motiu.

Amb la finalitat d'assegurar la cobertura de les places convocades, quan es produïsquen renúncies de les persones aspirants convocades, o en el cas que aquestes s'excloueren per no superar les proves obligatòries, el OTS podrà convocar una relació complementària de les persones que seguisquen a les propostes, per a la superació d'aquestes proves.

Una vegada conculses les proves psicotècniques i mèdiques, es confeccionarà la Relació Provisional de Persones Aprobades del Concurs, ordenada de major a menor puntuació, que s'interromprà quan el nombre d'aspirants inclosos en ella coincidisca amb el nombre de places convocades.

Així mateix, es publicarà la llista completa de les persones aspirants amb la seua qualificació ordenada de major a menor puntuació a l'efecte de la constitució de la borsa d'ocupació temporal.

## 9. Relació definitiva i presentació de documents.

9.1. El OTS elevarà a la persona titular de la Gerència de SGISE per a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, la relació definitiva de Persones Aprobades del Concurs, ordenada de major a menor puntuació, que s'interromprà quan el nombre d'aspirants inclosos en ella coincidisca amb el nombre de places convocades, perquè, en el termini de vint dies hàbils, comptats des del següent al de la publicació, aporten davant SGISE, els següents documents:

a) Fotocòpia del DNI o NIE.

b) Fotocòpia autenticada del títol acadèmic exigible segons el que s'estableix en la base 2.1.3 de l'ordre, o certificació acadèmica que acredite haver realitzat tots els estudis per a l'obtenció del títol. En el cas de titulacions obtingudes a l'estranger, una fotocòpia autenticada de

Dentro de las pruebas médicas, las personas aspirantes deberán cumplimentar una declaración de salud y la autorización para someterse a todas las pruebas que determine el Tribunal Médico

Al finalizar la segunda prueba – reconocimiento médico-, el Órgano Técnico de Selección publicará en la sede electrónica de la SGISE, la relación de aspirantes aptos, incluyendo en su caso la convocatoria a la realización de la prueba de aptitud física para los aspirantes a aquellos puestos donde sea obligatorio.

Por motivos de eficiencia y agilidad, esta fase la realizará el número de aspirantes que hayan superado la prueba médica y siempre que sea igual o superior al número de plazas en cada puesto donde sea necesaria la superación de esta prueba con carácter previo a la contratación.

Las personas interesadas serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidas quienes no comparezcan.

Las personas interesadas quedarán decaídas en todos sus derechos, cuando se personen en los lugares de celebración ya iniciadas las pruebas o por la inasistencia a las mismas, aun cuando se deba a causas justificadas. Tratándose de pruebas de carácter individual y sucesivo, el Órgano Técnico de Selección podrá apreciar las causas alegadas y admitir al aspirante, siempre y cuando las mismas no hayan finalizado y dicha admisión no menoscabe el principio de igualdad con el resto del personal.

Las personas interesadas deberán acreditar en cualquier momento ante el Órgano Técnico de Selección su personalidad mediante la presentación del D.N.I., N.I.E o del permiso de conducir, sin que para este efecto sean válidas las fotocopias compulsadas de dichos documentos.

El órgano técnico de selección convalidará:

a) La prueba Psicotécnica a aquellas personas aspirantes que tengan una relación laboral contractual con la entidad en aquel puesto o categoría equivalente a la que se opta.

b) El Reconocimiento médico a aquellas personas aspirantes que tengan una relación laboral contractual con la entidad en aquel puesto o categoría equivalente a la que se opta siempre y cuando lo tengan en vigor.

c) Prueba de aptitud física a aquellas personas aspirantes que tengan una relación laboral contractual con la entidad.

Para ello, las personas aspirantes deberán aportar, en el momento de realización de las pruebas, la acreditación documental suficiente.

La acreditación y solicitud de convalidación de pruebas, se realizará en el plazo indicado en el «anuncio de la calificación obtenida» indicado en la base 8.2.

Para la citada convalidación, la persona aspirante deberá remitir a la dirección que se indique la certificación acreditativa donde solicite la prueba a convalidar y el motivo.

Con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes convocadas, o en el supuesto de que estas se excluyeran por no superar las pruebas obligatorias, el OTS podrá convocar una relación complementaria de las personas que sigan a las propuestas, para la superación de dichas pruebas.

Una vez concluidas las pruebas psicotécnicas y médicas, se confeccionará la Relación Provisional de Personas Aprobadas del Concurso, ordenada de mayor a menor puntuación, que se interrumpirá cuando el número de aspirantes incluidos en ella coincida con el número de plazas convocadas.

Asimismo, se publicará la lista completa de las personas aspirantes con su calificación ordenada de mayor a menor puntuación a efectos de la constitución de la bolsa de empleo temporal.

## 9. Relación definitiva y presentación de documentos

9.1. El OTS elevará a la persona titular de la Gerencia de SGISE para su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, la relación definitiva de Personas Aprobadas del Concurso, ordenada de mayor a menor puntuación, que se interrumpirá cuando el número de aspirantes incluidos en ella coincida con el número de plazas convocadas, para que, en el plazo de veinte días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación, aporten ante SGISE, los siguientes documentos:

a) Fotocopia del DNI o NIE.

b) Fotocopia autenticada del título académico exigible según lo establecido en la base 2.1.3 de la orden, o certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios para la obtención del título. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, una fotocopia

la credencial d'homologació o, en el seu cas, del corresponent certificat d'equivalència. Aquest requisit no serà aplicable als aspirants que hagueren obtingut el reconeixement de la seua qualificació professional, en l'àmbit de les professions regulades, a l'empara de les disposicions de dret de la Unió Europea.

c) Declaració jurada de no trobar-se inhabilitada o inhabilitat per sentència ferma o a conseqüència d'haver sigut acomiadat disciplinàriament de manera procedent, per a exercir funcions similars a les pròpies de la categoria professional a la qual es pretén accedir.

Tractant-se de persones nacionals d'altres estats, no trobar-se inhabilitades o en situació equivalent ni haver sigut sotmeses a sanció disciplinària o equivalent que impedisca en els mateixos termes, en el seu estat, l'accés a l'ocupació pública.

d) Certificat mèdic acreditatiu de posseir la capacitat física i psíquica necessària per a l'acompliment de les funcions dels llocs de treball oferits en el cas que no fora obligatòria la preceptiva superació de la prova psicotècnica, prova d'aptitud física i reconeixement mèdic.

Les persones que en data de presentació de la documentació requerida estiguen en actiu en l'Entitat, només hauran de justificar l'apartat 9.1.b, llevat que ja ho tinga acreditat i inscrit en la base de dades de la SGISE, i únicament hauran de manifestar-ho per escrit davant la SGISE, sense aportar la documentació corresponent, així com l'apartat 9.1.d excepte en el cas que estiguen exercint el mateix lloc al qual accedeixen.

9.2. Les persones que superen el procés selectiu i que van sol·licitar una de les exempcions o bonificacions de les establides en la base 4, hauran de presentar, addicionalment, una còpia autenticada dels documents acreditatius de la concurrència de tal exempció o bonificació.

9.3. Les persones seleccionades que, dins del termini indicat i excepte casos de força major, no presentaren la documentació acreditativa dels extrems indicats, o que de la mateixa es deduïra que manquen d'algun dels requisits exigits, no podran ser contractades com a personal laboral indefinit en la SGISE, sent excloses del procés de selecció corresponent i restant sense efectes els drets associats a la seua participació.

Aquesta exclusió determinarà que el Tribunal Qualificador haja d'efectuar la corresponent nova proposta de contractació, sense perjudici de la responsabilitat en què pogueren haver incorregut per falsedat en les seues sol·licituds de participació.

9.4. No obstant això el que es disposa en els apartats anteriors, d'acord amb el que s'estableix en l'article 28 de la Llei 39/2015, l'òrgan gestor del procés selectiu podrà verificar la realitat de les dades declarades i la veracitat dels documents aportats o, en el seu cas, recaptar-los electrònicament a través de les seues xarxes corporatives o d'una consulta a les plataformes d'intermediació de dades o altres sistemes electrònics habilitats a aquest efecte, especialment els relatius a la condició de personal amb diversitat funcional, família nombrosa, titulació acadèmica, certificat expedit per la JQCV, llevat que la persona interessada manifeste expressament que no presta el seu consentiment, i marcarà per a això la casella continguda en el formulari de la sol·licitud.

10. Adjudicació de llocs de treball i contractació com a personal indefinit.

#### 10.1 Aspectes generals.

La convocatòria d'aquests processos de selecció no fa referència a llocs de treball específicament identificats, sinó exclusivament al nombre de places que es convoquen dels corresponents llocs o categories, d'acord amb el que consta, en cada cas, en els Annexos I i II de la resolució de 27 de maig de 2022, de la gerent de la Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències, pel qual s'executa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i següents de la present resolució.

Aquests llocs de treball es concreten, en tot cas, amb motiu de la seua adjudicació, a la finalització dels respectius processos selectius.

#### 10.2. Contractació com a personal indefinit.

Després de la comprovació dels requisits i realitzades les actuacions d'adjudicació, l'Entitat contractarà les persones proposades en el llistat definitiu com a personal indefinit en el lloc o categoria corresponent.

pia autenticada de la credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho de la Unión Europea.

c) Declaración jurada de no hallarse inhabilitada o inhabilitado por sentencia firme o como consecuencia de haber sido despedido disciplinariamente de forma procedente, para ejercer funciones similares a las propias de la categoría profesional a la que se pretende acceder.

Tratándose de personas nacionales de otros estados, no hallarse inhabilitadas o en situación equivalente ni haber sido sometidas a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos, en su estado, el acceso al empleo público.

d) Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo ofertados en el caso de que no fuera obligatoria la preceptiva superación de la prueba psicotécnica, prueba de aptitud física y reconocimiento médico.

Las personas que en fecha de presentación de la documentación requerida estén en activo en la Entidad, solo deberán justificar el apartado 9.1.b, salvo que ya lo tenga acreditado e inscrito en la base de datos de la SGISE, y únicamente tendrán que manifestarlo por escrito ante la SGISE, sin aportar la documentación correspondiente, así como el apartado 9.1.d salvo en el caso de que estén desempeñando el mismo puesto al que acceden.

9.2. Las personas que superen el proceso selectivo y que solicitaron una de las exenciones o bonificaciones de las establecidas en la base 4, deberán presentar, adicionalmente, una copia autenticada de los documentos acreditativos de la concurrència de tal exención o bonificación.

9.3. Las personas seleccionadas que, dentro del plazo indicado y salvo casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación acreditativa de los extremos indicados, o que de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratadas como personal laboral indefinido en la SGISE, siendo excluidas del proceso de selección correspondiente y restando sin efectos los derechos asociados a su participación.

Esta exclusión determinará que el Tribunal Calificador tenga que efectuar la correspondiente nueva propuesta de contratación, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

9.4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, el órgano gestor del proceso selectivo podrá verificar la realidad de los datos declarados y la veracidad de los documentos aportados o, en su caso, recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, en especial los relativos a la condición de personal con diversidad funcional, familia numerosa, titulación académica, certificado expedido por la JQCV, salvo que la persona interesada manifieste expresamente que no presta su consentimiento, y marcará para ello la casilla contenida en el formulario de la solicitud.

10. Adjudicación de puestos de trabajo y contratación como personal indefinido.

#### 10.1 Aspectos generales.

La convocatoria de estos procesos de selección no hace referencia a puestos de trabajo específicamente identificados, sino exclusivamente al número de plazas que se convocan de los correspondientes puestos o categorías, de acuerdo con lo que consta, en cada caso, en los Anexos I y II de la resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias, por el que se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y siguientes de la presente resolución.

Estos puestos de trabajo se concretan, en todo caso, con motivo de su adjudicación, a la finalización de los respectivos procesos selectivos.

#### 10.2. Contratación como personal indefinido.

Tras la comprobación de los requisitos y realizadas las actuaciones de adjudicación, la Entidad contratará a las personas propuestas en el listado definitivo como personal indefinido en el puesto o categoría correspondiente.

Els tràmits necessaris per a la seua contractació hauran de dur-se a terme en el termini màxim d'un mes des de la comprovació dels requisits aportats.

### 10.3. Superació del període de prova i del curs habilitant

El personal contractat estarà subjecte a la superació del curs habilitant i del període de prova en els termes indicats en la base 6.3.f.

La falta de superació del període de prova o del curs habilitant suposarà l'extinció del contracte indefinit i l'exclusió del procés.

Aquesta exclusió determinarà que el Tribunal Qualificador haja d'efectuar la corresponent nova proposta de contractació.

Amb la finalitat d'assegurar la cobertura de les places convocades, quan es produïsquen renúncies de les persones seleccionades abans de la seua contractació, o en el cas que aquestes no superaren el període de prova i/o curs habilitant, l'òrgan convocant podrà requerir del OTS una relació complementària de les persones que seguisquen a les propostes, per a la seua possible contractació com a personal indefinit.

El Curs constarà de dues fases, una teòrica-pràctica i una altra pràctica.

La qualificació del curs, tant de la fase teoricopràctica com de la de pràctiques, correspondrà a l'Institut Valencià de Seguretat Pública i Emergències, i la seua valoració es realitzarà sobre la base de criteris objectius, que tindran en compte, entre altres, els següents extrems: assimilació dels coneixements impartits, responsabilitat, dedicació, actituds enfront del professorat i resta de l'alumnat, i quants aspectes de l'actuació de la persona aspirant siguen necessaris per a valorar la seua capacitat per a una adequada prestació de les funcions atribuïdes al lloc. Serà qualificat com a «apte» o «no apte», sense qualificació numèrica.

## 11. Constitució d'Òrgan Tècnic de Selecció

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

A falta del que estableisca el respectiu conveni col·lectiu, l'òrgan tècnic de selecció es constituirà per resolució de la sotssecretaria de la conselleria a la qual està adscrita SGISE. L'òrgan tècnic de selecció serà col·legiat i la seua composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat, professionalitat i especialització dels seus membres i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

11.2. El personal d'elecció o de designació política, el personal funcionari interí, el personal laboral temporal i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció. La pertinença a l'òrgan tècnic de selecció serà sempre a títol individual, no podent ostentar-se aquesta en representació o per compte de ningú.

En tot cas, els membres dels òrgans col·legiats de selecció no podran haver fet tasques de preparació d'aspirants en els cinc anys anteriors a la publicació de la corresponent convocatòria.

### 11.3. La composició de l'òrgan tècnic de selecció serà la següent:

- Presidència
- Secretaria
- Vocalia composta per tres persones.

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

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

Los trámites necesarios para su contratación deberán llevarse a cabo en el plazo máximo de un mes desde la comprobación de los requisitos aportados.

### 10.3. Superación del periodo de prueba y del curso habilitante

El personal contratado estará sujeto a la superación del curso habilitante y del periodo de prueba en los términos indicados en la base 6.3.f.

La falta de superación del periodo de prueba o del curso habilitante supondrá la extinción del contrato indefinido y la exclusión del proceso.

Esta exclusión determinará que el Tribunal Calificador tenga que efectuar la correspondiente nueva propuesta de contratación.

Con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, cuando se produzcan renuncias de las personas seleccionadas antes de su contratación, o en el supuesto de que estas no superasen el periodo de prueba y/o curso habilitante, el órgano convocante podrá requerir del OTS una relación complementaria de las personas que sigan a las propuestas, para su posible contratación como personal indefinido.

El Curso constará de dos fases, una teórica-práctica y otra práctica.

La calificación del curso, tanto de la fase teórico-práctica como de la de prácticas, corresponderá al Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias, y su valoración se realizará sobre la base de criterios objetivos, que tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes extremos: asimilación de los conocimientos impartidos, responsabilidad, dedicación, actitudes frente al profesorado y resto del alumnado, y cuantos aspectos de la actuación de la persona aspirante sean necesarios para valorar su capacidad para una adecuada prestación de las funciones atribuidas al puesto. Será calificado como «apto» o «no apto», sin calificación numérica.

## 11. Constitució de Órgan Tècnic de Selecció

11.1. 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 defecto de lo que establezca el respectivo convenio colectivo, el órgano técnico de selección se constituirá por resolución de la subsecretaría de la conselleria a la que está adscrita SGISE. El órgano técnico de selección será colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

11.2. El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia al órgano técnico de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

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 convocatòria.

### 11.3. La composició del òrgan tècnic de selecció serà la siguiente:

- Presidencia
- Secretaría
- Vocalía compuesta por tres personas.

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

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



11.4. L'òrgan tècnic de selecció no podrà constituir-se ni actuar, sense l'assistència de la meitat més un dels seus membres, titulars o suplents indistintament, i estarà facultat per a resoldre qualsevol dubte o incidència que poguera sorgir durant la celebració de l'oposició, i per a prendre acords i dictar quantes normes siguen precises per al bon ordre i resultat d'aquestes.

11.5. Cada suplent de l'òrgan tècnic de selecció serà nomenat seguint els mateixos criteris de designació que les persones titulars d'aquest.

11.6. Es garanteix, en tot cas, que l'òrgan tècnic de selecció estaran conformats amb respecte al principi d'especialitat, i podran comptar, si s'estima convenient, amb la participació d'assessors o assessores especialistes. En el supòsit de qualsevol dubte interpretatiu sobre el contingut i abast de les presents bases, l'òrgan tècnic de selecció serà el legítimat per a interpretar-les.

11.7. Per a la realització de determinades proves, que ho exigisquen per la seua complexitat tècnica, l'Òrgan Tècnic de Selecció podrà designar els/as assessores/as especialistes que estime oportuns, que tindran veu, però no vot i es limitaran a l'exercici de les seues especialitats tècniques, en base exclusivament a les quals col·laboraran amb l'Òrgan Tècnic de Selecció. Per a la valoració de les exclusions mèdiques de l'Annex III, es constituirà un Tribunal Mèdic, amb les funcions indicades en el citat annex.

11.8. L'òrgan tècnic de selecció convalidarà la prova d'aptitud física, psicotècnica o mèdica d'aquelles persones aspirants conforme a que es disposa la present resolució.

## 12. Publicitat

Totes les resolucions que es dicten per l'òrgan competent, així com els acords i/o notes informatives emesos per l'òrgan de selecció, es publicaran en la pàgina web de la SGISE <https://sgise.es/>.

13. Constitució de bosses resultants dels processos de selecció d'estabilització fins a la finalització del procés d'estabilització de la llei 20/2021 en cada categoria.

13.1. Finalitzats els processos de selecció es constituiran les corresponents Borses de treball per a cobrir les diferents necessitats de l'entitat.

13.2. En compliment del VI Acord de la Comissió de Diàleg Social, la puntuació mínima per a formar part de les bosses resultants dels processos de selecció serà igual a l'establida per a superar la fase d'oposició del concurs oposició.

13.3. Les bosses s'ordenaran d'acord amb l'ordre de prelación per la puntuació final aconseguida per les persones aspirants que resulte de la suma de la puntuació obtinguda en les corresponents fases, unificant al personal de l'entitat que no obtinga plaça i siga destituït pels processos d'estabilització i al personal de nou accés, tant del torn d'estabilització, com de l'OEP ordinària per haver superat algun exercici.

13.4. Aquestes bosses seran prioritàries respecte a les bosses derivades d'ofertes ordinàries fins que finalitze el procés d'estabilització de cada categoria. Finalitzats els processos d'estabilització, seran substituïdes per les bosses derivades d'OEP ordinària.

13.5. El funcionament d'aquestes bosses serà el que a continuació s'assenyala:

### a) Procediment de difusió i crida.

Amb caràcter general, el primer dimecres de cada mes, es publicarà a través de la URL <https://bu.sgise.es/>, les vacants provisionals en la seua ubicació concreta. A partir de les 09.00 hores, els aspirants que formen part de la Borsa tindran un usuari i clau per a accedir i sol·licitar les vacants publicades, tenint de termini per a apuntar-se fins a les 23.59 hores d'aqueix mateix dia.

L'assignació de vacants es realitzarà en funció de les necessitats del servei.

No podrà sol·licitar vacants qui estiga cobrint alguna vacante provisional fins que finalitze la cobertura que estiga realitzant.

En el cas que s'oferisquen diverses vacants provisionals l'aspirant haurà d'indicar l'ordre de prioritat d'aquestes.

La confirmació al/la treballador/a se realitzarà per telèfon, utilitzant per a això el/els números/s facilitat/s en la fitxa d'inscripció, sent responsabilitat de l'interessat l'actualització d'aquesta dada. En cas de no ser localitzat per aquesta via, se'ls remetrà un correu electrònic per

11.4. El òrgan tècnic de selecció no podrà constituir-se ni actuar, sin la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente, y estará facultado para resolver cualquier duda o incidencia que pudiera surgir durante la celebración de la oposición, y para tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado de las mismas.

11.5. Cada suplente del órgano técnico de selección será nombrado siguiendo los mismos criterios de designación que las personas titulares del mismo.

11.6. Se garantiza, en todo caso, que el órgano técnico de selección estarán conformados con respeto al principio de especialidad, y podrán contar, si se estima conveniente, con la participación de asesores o asesoras especialistas. En el supuesto de cualquier duda interpretativa sobre el contenido y alcance de las presentes bases, el órgano técnico de selección será el legítimado para interpretarlas.

11.7. Para la realización de determinadas pruebas, que lo exijan por su complejidad técnica, el Órgano Técnico de Selección podrá designar los/as asesores/as especialistas que estime oportunos, que tendrán voz, pero no voto y se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el Órgano Técnico de Selección. Para la valoración de las exclusiones médicas del anexo III, se constituirá un Tribunal Médico, con las funciones indicadas en el citado anexo.

11.8. El órgano técnico de selección convalidará la prueba de aptitud física, psicotécnica o médica de aquellas personas aspirantes conforme a lo dispuesto la presente resolución.

## 12. Publicidad

Todas las resoluciones que se dicten por el órgano competente, así como los acuerdos y/o notas informativas emitidos por el órgano de selección, se publicarán en la página web de la SGISE <https://sgise.es/>.

13. Constitución de bolsas resultantes de los procesos de selección de estabilización hasta la finalización del proceso de estabilización de la ley 20/2021 en cada categoría.

13.1. Finalizados los procesos de selección se constituirán las correspondientes Bolsas de trabajo para cubrir las distintas necesidades de la entidad.

13.2. En cumplimiento del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social, la puntuación mínima para formar parte de las bolsas resultantes de los procesos de selección será igual a la establecida para superar la fase de oposición del concurso oposición.

13.3. Las bolsas se ordenarán de acuerdo con el orden de prelación por la puntuación final alcanzada por las personas aspirantes que resulte de la suma de la puntuación obtenida en las correspondientes fases, unificando al personal de la entidad que no obtenga plaza y sea cesado por los procesos de estabilización y al personal de nuevo acceso, tanto del turno de estabilización, como de la OEP ordinaria por haber superado algún ejercicio.

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

13.5. El funcionamiento de estas bolsas será el que a continuación se señala:

### a) Procedimiento de difusión y llamamiento.

Con carácter general, el primer miércoles de cada mes, se publicará a través de la url <https://bu.sgise.es/>, las vacantes provisionales en su ubicación concreta. A partir de las 09.00 horas, los aspirantes que formen parte de la Bolsa tendrán un usuario y clave para acceder y solicitar las vacantes publicadas, teniendo de plazo para apuntarse hasta las 23.59 horas de ese mismo día.

La asignación de vacantes se realizará en función de las necesidades del servicio.

No podrá solicitar vacantes quien esté cubriendo alguna vacante provisional hasta que finalice la cobertura que esté realizando.

En el supuesto de que se oferten varias vacantes provisionales el aspirante deberá indicar el orden de prioridad de las mismas.

La confirmación al/la trabajador/a se realizará por teléfono, utilizando para ello el/los números/s facilitado/s en la ficha de inscripción, siendo responsabilidad del interesado la actualización de este dato. En caso de no ser localizado por esta vía, se les remitirá un correo electrónico



a la seua informació i coneixement. Se'ls sol·licitarà que aporten la documentació necessària i se li donarà cita per a reconeixement mèdic.

Si un/a treballador/a, amb contracte fix discontinu, pertanyent a una unitat de reforç, opta a la cobertura d'un lloc de treball de caràcter provisional, implica que, arribat el moment de l'inici del període de contractació de la unitat de reforç a la qual pertany el/la treballador/a, aquest haja de decidir-se per mantindre el seu lloc de treball en la unitat de reforç durant aqueixa campanya o continuar amb la cobertura d'una vacante de caràcter provisional.

A fi d'anticipar la decisió del/de la treballador/a en aquestes circumstàncies, en nom d'una millor gestió del servei, se li plantejarà al/la treballador/a la qüestió abans de procedir a la cobertura, i haurà de decidir si renúncia en aqueixa campanya a cobrir el seu lloc en propietat, emplenant l'escrit que s'adjunte en la convocatòria específica.

Excepcionalment, i si és necessari una cobertura massiva de llocs, es notificarà via e-mail als integrants de la Borsa la data, hora i lloc de la convocatòria per a realitzar el procés.

Les ofertes d'ocupació temporal seran comunicades, en la mesura que siga possible, amb una antelació mínima de 7 dies abans de la data d'inici de presentació de serveis. En la crida se seguirà rigorosament l'ordre de prelación de la borsa.

Els candidats podran triar dins de cada categoria la o les províncies a les quals volen optar.

Una vegada assignada l'oferta, se li comunicarà a la persona seleccionada pels mitjans indicats en la seua sol·licitud. Haurà de manifestar l'acceptació o rebuig de la proposta abans de les 10.00 hores del dia hàbil següent a aquell en el qual es va produir la comunicació i en el cas de ser acceptada, haurà de personar-se davant l'òrgan de contractació dins del termini establert.

En cas que no conteste a la comunicació pels mitjans disposats per l'interessat, es classificarà com a personal «no localizable». Mensualment, la SGISE publicarà en la seua pàgina web un llistat amb persones en aquesta situació, que servirà com a notificació fehaente. Si l'interessat no respon en 10 dies després de la publicació, passarà a desactivar-se d'ofici de la borsa d'ocupació.

b) Situacions en les borses d'ocupació: Les persones integrants de les bosses que es constituïsquen estaran en qualsevol de les següents situacions:

b.1 Actiu: Persones que, per acceptació d'una oferta, es troben vinculada contractualment a qualsevol ocupació temporal gestionada per la SGISE.

b.2 Disponible: Situació de la persona candidata que es troba en la borsa a l'espera de rebre una oferta d'ocupació temporal. Aquesta és la situació que es cursarà d'ofici per a totes les persones que formen part de les borses d'ocupació temporal, en el moment de la seua constitució. També serà la situació que es cursarà per defecte en les persones que finalitzen un contracte, sempre que no concórrega cap causa de penalització o exclusió.

El personal integrant d'una borsa, una vegada cesse en el lloc de treball que ocupa, passarà a situació «disponible», mantenint la seua posició d'acord amb la seua puntuació en la corresponent borsa, amb les excepcions respecte a l'ordre de prelación previstes.

b.3 Disponible per a vacante: Aquell personal en situació de «actiu/a» que estiga ocupant una plaça no vacante, i estiga disponible per a rebre ofertes de places vacants o excedències. Aquesta situació es cursarà per defecte, sent el treballador qui ha de formalitzar la seua desactivació via telemàtica, per a deixar de rebre ofertes. El personal que estiga ocupant una plaça vacante o en excedència, mentre dure el seu contracte no podrà passar a situació «disponible per a vacante» fins que haja passat un any. La renúncia a una plaça no vacante per l'acceptació de l'oferta d'una plaça vacante o excedència no comporta cap penalització.

b.4 Desactivat: Les persones incloses en la borsa d'ocupació que no desitgen rebre ofertes en un període de temps, podran sol·licitar la desactivació per a no ser penalitzades. La sol·licitud de desactivació podrà ser per a una o diverses categories.

La sol·licitud de desactivació i activació es realitzarà preferentment mitjançant procediment telemàtic a través de la pàgina web de la SGISE. Aquestes sol·licituds es faran efectives l'endemà de la seua presentació o en la data que trie la persona interessada

La duració mínima de permanència en la situació de «desactivat» serà de 30 dies.

para su información y conocimiento. Se les solicitará que aporten la documentación necesaria y se le dará cita para reconocimiento médico.

Si un/a trabajador/a, con contrato fijo discontinuo, perteneciente a una unidad de refuerzo, opta a la cobertura de un puesto de trabajo de carácter provisional, implica que, llegado el momento del inicio del periodo de contratación de la unidad de refuerzo a la que pertenece el/la trabajador/a, este tenga que decidirse por mantener su puesto de trabajo en la unidad de refuerzo durante esa campaña o continuar con la cobertura de una vacante de carácter provisional.

Al objeto de anticipar la decisión del/de la trabajador/a en estas circunstancias, en aras de una mejor gestión del servicio, se le planteará al/la trabajador/a la cuestión antes de proceder a la cobertura, y deberá decidir si renuncia en esa campaña a cubrir su puesto en propiedad, rellenando el escrito que se adjunte en la convocatoria específica.

Excepcionalmente, y si es necesario una cobertura masiva de puestos, se notificará vía e-mail a los integrantes de la Bolsa la fecha, hora y lugar de la convocatoria para realizar el proceso.

Las ofertas de empleo temporal serán comunicadas, en la medida de lo posible, con una antelación mínima de 7 días antes de la fecha de inicio de presentación de servicios. En el llamamiento se seguirá rigurosamente el orden de prelación de la bolsa.

Los candidatos podrán elegir dentro de cada categoría la o las provincias a las que quieren optar.

Una vez asignada la oferta, se le comunicará a la persona seleccionada por los medios indicados en su solicitud. Deberá manifestar la aceptación o rechazo de la propuesta antes de las 10.00 horas del día hábil siguiente a aquel en el que se produjo la comunicación y en el caso de ser aceptada, deberá personarse ante el órgano de contratación dentro del plazo establecido.

En caso de que no conteste a la comunicación por los medios dispuestos por el interesado, se clasificará como personal «no localizable». Mensualmente, la SGISE publicará en su página web un listado con personas en esta situación, que servirà como notificación fehaente. Si el interesado no responde en 10 días tras la publicación, pasará a desactivarse de oficio de la bolsa de empleo.

b) Situaciones en las bolsas de empleo: Las personas integrantes de las bolsas que se constituyan estarán en cualquiera de las siguientes situaciones:

b.1 Activo: Personas que, por aceptación de una oferta, se encuentran vinculada contractualmente a cualquier empleo temporal gestionado por la SGISE.

b.2 Disponible: Situación de la persona candidata que se encuentra en la bolsa a la espera de recibir una oferta de empleo temporal. Esta es la situación que se cursará de oficio para todas las personas que formen parte de las bolsas de empleo temporal, en el momento de su constitución. También será la situación que se cursará por defecto en las personas que finalicen un contrato, siempre y cuando no concorra ninguna causa de penalización o exclusión.

El personal integrante de una bolsa, una vez cese en el puesto de trabajo que ocupa, pasará a situación «disponible», manteniendo su posición de acuerdo con su puntuación en la correspondiente bolsa, con las excepciones respecto a la orden de prelación previstes.

b.3 Disponible para vacante: Aquel personal en situación de «activo/a» que esté ocupando una plaza no vacante, y esté disponible para recibir ofertas de plazas vacantes o excedencias. Esta situación se cursará por defecto, siendo el trabajador quien debe formalizar su desactivación via telemática, para dejar de recibir ofertas. El personal que esté ocupando una plaza vacante o en excedencia, mientras dure su contrato no podrá pasar a situación «disponible para vacante» hasta que haya pasado un año. La renuncia a una plaza no vacante por la aceptación de la oferta de una plaza vacante o excedencia no conlleva ninguna penalización.

b.4 Desactivado: Las personas incluidas en la bolsa de empleo que no deseen recibir ofertas en un período de tiempo, podrán solicitar la desactivación para no ser penalizadas. La solicitud de desactivación podrá ser para una o varias categorías.

La solicitud de desactivación y activación se realizará preferentemente mediante procedimiento telemático a través de la página web de la SGISE. Estas solicitudes se harán efectivas al día siguiente de su presentación o en la fecha que elija la persona interesada

La duración mínima de permanencia en la situación de «desactivado» será de 30 días.



Perquè una persona que es troba desactivada pugua passar a estar disponible, haurà de fer-se mitjançant comunicació telemàtica a l'empresa i serà efectiu als 10 dies. La duració mínima de permanència en la situació de «disponible» serà de 30 dies.

b.5 Disponible amb penalització: Suposarà per a la persona penalitzada que no se li pugua oferir un nomenament en aquesta borsa.

c. situacions específiques que suposen una penalització per al personal integrant de la present borsa

A continuació, s'especifiquen aquelles situacions específiques que suposen una penalització per al personal integrant de la present borsa:

c.1 Per renúncia al nomenament acceptat abans de prendre possessió en el lloc.

c.2 Per rebuig de l'oferta d'un lloc de la borsa sense causes justificada.

c.3 Per la falta d'acreditació de la renúncia justificada dins del termini de l'oferta.

c.4 L'incompliment del termini per a acreditar la desaparició de la causa justificada quan siga procedent l'activació a instàncies de la persona interessada.

c.5 Quan havent-se intentat la seua localització de manera fefaent que permeta comprovar que aquests intents s'han efectuat dins del termini i en la forma escaient, aquesta no fora possible o no responga a l'oferta en el termini sense causa justificada.

c.5 Quan renuncie a un contracte després de la presa de possessió.

c.6 La falta de presentació de la documentació requerida per al nomenament i presa de possessió en el termini de l'oferta

c.7 Per sanció disciplina de suspensió de funcions superior a sis mesos.

c.8 La presentació de la sol·licitud d'activació en la borsa transcorreguts més dels 10 dies de termini de presentació o del cessament.

En situacions excepcionals en les quals s'esgotge íntegrament la borsa, podran incorporar-se a aquestes persones penalitzades, 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 de la mateixa en la web de l'entitat, la persona interessada disposarà de deu dies hàbils per a presentar al·legacions en defensa dels seus interessos.

En cas que la borsa quedara deserta, la persona penalitzada podrà ser activada abans que es complisca el temps de suspensió estipulat.

d) Causes que justifiquen la renúncia al lloc de treball

Es considera que són causes que justifiquen la renúncia al lloc de treball que s'ofereix a una persona integrant d'una borsa, sense que procedisca la penalització prevista en el punt anterior, les següents situacions:

d.1 Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball, malaltia professional i risc en l'embaràs durant el temps que dure la mateixa.

d.2 Maternitat, durant la gestació i la setena setmana posterior al part, o divuitena si el part és múltiple. Per al cas de defunció de la mare, el pare podrà renunciar amb els mateixos drets que ella.

d.3 Per adopció o acolliment si la renúncia es produeix dins de les setze setmanes posteriors a la resolució judicial o administrativa. En cas que l'adopció o acolliment siga múltiple, el termini per a la renúncia serà de diu setmanes.

d.4 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 la finalització de la situació

d.5 Estar exercint càrrec públic o estar declarat en serveis especials.

d.6 En famílies monoparentals, quan l'oferta de treball comporte la realització d'horari nocturn.

d.7 Quan s'haja comunicat amb una antelació inferior a 10 dies de l'inici del contracte.

d.8 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.

Para que una persona que se encuentra desactivada pueda pasar a estar disponible, deberá hacerse mediante comunicación telemática a la empresa y será efectivo a los 10 días. La duración mínima de permanencia en la situación de «disponible» será de 30 días.

b.5 Disponible con penalización: Supondrá para la persona penalizada que no se le pueda ofrecer un nombramiento en esta bolsa.

c. situaciones específicas que suponen una penalización para el personal integrante de la presente bolsa

A continuación, se especifican aquellas situaciones específicas que suponen una penalización para el personal integrante de la presente bolsa:

c.1 Por renuncia al nombramiento aceptado antes de tomar posesión en el puesto.

c.2 Por rechazo de la oferta de un puesto de la bolsa sin causas justificadas.

c.3 Por la falta de acreditación de la renuncia justificada dentro del plazo de la oferta.

c.4 El incumplimiento del plazo para acreditar la desaparición de la causa justificada cuando proceda la activación a instancia de la persona interesada.

c.5 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.

c.5 Cuando renuncie a un contrato tras la toma de posesión.

c.6 La falta de presentación de la documentación requerida para el nombramiento y toma de posesión en el plazo de la oferta

c.7 Por sanción disciplina de suspensión de funciones superior a seis meses.

c.8 La presentación de la solicitud de activación en la bolsa transcurridos más de los 10 días de plazo de presentación o del cese.

En situaciones excepcionales en las que se agote íntegramente la bolsa, podrán incorporarse a estas personas penalizadas, 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.

En caso de que la bolsa quedara desierta, la persona penalizada podrá ser activada antes de que se cumpla el tiempo de suspensión estipulado.

d) Causas que justifican la renuncia al puesto de trabajo

Se considera que son causas que justifican la renuncia al puesto de trabajo que se ofrece a una persona integrante de una bolsa, sin que proceda la penalización prevista en el punto anterior, las siguientes situaciones:

d.1 Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo en el embarazo durante el tiempo que dure la misma.

d.2 Maternidad, durante la gestación y la decimosexta semana posterior al parto, o decimoctava si el parto es múltiple. Para el caso de defunción de la madre, el padre podrá renunciar con los mismos derechos que ella.

d.3 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.

d.4 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

d.5 Estar ejerciendo cargo público o estar declarado en servicios especiales.

d.6 En familias monoparentales, cuando la oferta de trabajo conlleve la realización de horario nocturno.

d.7 Cuando se haya comunicado con una antelación inferior a 10 días del inicio del contrato.

d.8 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.

d.9 Per privació de llibertat fins que no recaiga sentència ferma condemnatòria.

d.10 Per estar laboralment en actiu, ja siga en l'àmbit públic o privat.

d.11 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 fora de la Comunitat Valenciana o quan, residint en aquesta, estiguera inscrit en la borsa per a tot el territori de la Comunitat Valenciana i el lloc que se li oferisca radique en província diferent a la del municipi on tinga la residència.

d.12 Quan el lloc ofert tinga una jornada igual o inferior al 50 % respecte de l'ordinària.

d.13 En els supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral, en els termes establerts en l'article 130 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana.

d.14 Ostentar 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.

d.15 Altres motius degudament justificats que impossibiliten l'acceptació de l'oferta de treball.

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.

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

e) Vacants.

Les vacants s'oferiran en cada província i seran identificades per la seua categoria professional, tipologia (excedència, baixa, vacant, etc.) i tipus de jornada (jornada completa o parcial).

f) Contractes inferiors a l'any.

En cas de finalitzar la vigència del contracte sense completar el període d'un any de serveis, el personal podrà obtindre altre o altres successius fins a completar aquest període. Finalitzada la vigència del contracte i una vegada aconseguit o superat aquest període d'un any, no es podrà obtindre nou contracte fins que no s'haja esgotat la llista i, en el seu cas, 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.

g) Causes d'exclusió de la borsa d'ocupació temporal.

L'exclusió estarà limitada a l'àmbit de la borsa i la categoria on es done el supòsit, excepte en cas d'acomiadament disciplinari per falta molt greu si així ho estableix la pròpia sanció. A continuació, es detallen les situacions específiques que suposen l'exclusió de la present borsa:

g.1 Haver sigut sancionat, en virtut d'expedient disciplinari, per falta molt greu.

g.2 Mancar o no complir, en qualsevol moment, d'algun dels requisits generals o específics exigits per a la borsa.

g.3 No haver superat el període de prova: El personal estarà subjecte al període de prova establert en el vigent conveni col·lectiu d'aplicació. La falta de superació d'aquest suposarà l'exclusió de la borsa.

g.4 Per falsedat o falta inicial o sobrevinguda d'algun dels requisits exigits o de les circumstàncies alegades per a la seua inclusió en la borsa.

g.5 Per jubilació, sempre que no prolongue la seua permanència en el servei actiu en els termes previstos en la normativa vigent.

g.6 Per renúncia per tercera vegada injustificadament a la vacant oferida.

La persona exclosa podrà presentar al·legacions en un termini màxim de 10 dies i tindrà dret a una resposta motivada per escrit.

El funcionament de la borsa, en el no establert en les presents bases, s'ajustarà al determinat en la Resolució de 27 d'abril de 2022, del conseller d'Hisenda i Model Econòmic, per la qual es dicten instruccions i es disposa la publicació del VI Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries, a les borses d'ocupació temporal, així com als processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures

d.9 Por privación de libertad hasta que no recaiga sentencia firme condenatoria.

d.10 Por estar laboralmente en activo, ya sea en el ámbito público o privado.

d.11 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 residiera 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.

d.12 Cuando el puesto ofertado tenga una jornada igual o inferior al 50 % respecto de la ordinaria.

d.13 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.

d.14 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.

d.15 Otros motivos debidamente justificados que imposibiliten la aceptación de la oferta de trabajo.

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.

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

e) Vacantes.

Las vacantes se ofertarán en cada provincia y serán identificadas por su categoría profesional, tipología (excedencia, baja, vacante, etc.) y tipo de jornada (jornada completa o parcial).

f) Contratos inferiores al año.

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 Estatut de los Trabajadores o legislació de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con su entidad.

g) Causas de exclusión de la bolsa de empleo temporal.

La exclusión estará limitada al ámbito de la bolsa y la categoría donde se dé el supuesto, salvo en caso de despido disciplinario por falta muy grave si así lo establece la propia sanción. A continuación, se detallan las situaciones específicas que suponen la exclusión de la presente bolsa:

g.1 Haber sido sancionado, en virtud de expediente disciplinario, por falta muy grave.

g.2 Carecer o no cumplir, en cualquier momento, de alguno de los requisitos generales o específicos exigidos para la bolsa.

g.3 No haber superado el periodo de prueba: El personal estará sujeto al periodo de prueba establecido en el vigente convenio colectivo de aplicación. La falta de superación de este supondrá la exclusión de la bolsa.

g.4 Por falsedad o falta inicial o sobrevenida de alguno de los requisitos exigidos o de las circunstancias alegadas para su inclusión en la bolsa.

g.5 Por jubilación, siempre que no prolongue su permanencia en el servicio activo en los términos previstos en la normativa vigent.

g.6 Por renuncia por tercera vez injustificadamente a la vacante ofrecida.

La persona excluida podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 10 días y tendrá derecho a una respuesta motivada por escrito.

El funcionamiento de la bolsa, en lo no establecido en las presentes bases, se ajustará a lo determinado en la 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,

urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, en el sector públic instrumental de la Generalitat.

#### 14. Tractament automatitzat de dades personals.

Amb la finalitat que la gestió i consulta de les llistes i borses de treball es puguin realitzar a través de procediments automatitzats, els interessats, que s'incorporen a les borses d'adscripció de personal temporal, autoritzen aquest tractament automatitzat de les seues dades personals, excepte indicació expressa en contra, i en aquest cas seran exclosos del funcionament ordinari de la corresponent llista o Borsa fins a l'esmena d'eixa omissió.

#### 15. Protecció de dades.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 13 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades en relació amb l'article 11 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, les dades personals facilitades seran tractats per la SGISE en qualitat de responsable dels mateixos amb la finalitat de fer-li partícip del present procés de selecció de personal, tramitar la seua sol·licitud, comprovar la concurrència dels requisits, procedir a la valoració o baremació dels mateixos i verificar possibles incompatibilitats establides en les bases d'aplicació i altres normes reguladores del procediment de concessió, i si escau, comunicar i publicar els resultats en la pàgina web. Entre altres finalitats, les seues dades seran utilitzades per a enviament de comunicacions i altres actuacions relacionades amb el procés de concessió i atendre possibles reclamacions o impugnacions dels resultats publicats. Igualment, les seues dades seran incloses en la Borsa d'Ocupació Pública.

La base jurídica de legitimació per al tractament de les dades personals radica en l'exercici dels poders públics o competències conferits o, en el seu cas, la necessitat de compliment d'una missió realitzada en interès públic.

Les dades seran conservades durant el temps necessari per a complir amb la finalitat per a la qual es van recaptar i per a determinar les possibles responsabilitats que es pogueren derivar d'aquesta finalitat o, en el seu cas, amb finalitats d'arxiu d'interès públic, fins d'investigació científica i històrica o fins estadístics. Serà aplicable el que es disposa en la normativa d'arxius i de documentació.

Les dades facilitades no se cediran a terceres persones, llevat que siguin comunicats a les entitats públiques o privades a les quals siga necessari o obligatori cedir aquests per a poder gestionar la seua sol·licitud, així com en els supòsits previstos segons llei, com ara:

- Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat.
- Ministeri Fiscal, Jutges i Tribunals.
- Ministeri competent en matèria de treball i econòmica social.
- Altres administracions o òrgans amb competència en la matèria i amb accés a la Borsa d'Ocupació.

En tot cas, els interessats podran exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió i altres reconeguts en la llei, remetent la seua sol·licitud per escrit a l'adreça de correu electrònic: [dpdsectorpublico@gva.es](mailto:dpdsectorpublico@gva.es).

Sense perjudici de l'anterior, pot acreditar la seua identitat a través d'uns dels següents mètodes:

- (1). Aportar còpia d'un document acreditatiu de la seua identitat (DNI, NIE, Passaport).
- (2). Signar electrònicament el document amb un certificat digital vàlid.

En cas que senta vulnerats els seus drets pel que concerneix l'ús de les seues dades personals, pot presentar una reclamació davant l'Autoritat de Control en matèria de Protecció de Dades competent (Agència Espanyola de Protecció de Dades), a través del seu lloc web: [www.agpd.es](http://www.agpd.es).

Pot sol·licitar més informació sobre el tractament de les seues dades personals, al correu electrònic: [sgise@sgise.es](mailto:sgise@sgise.es).

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.

#### 14. Tratamiento automatizado de datos personales.

Con el fin de que la gestión y consulta de las listas y bolsas de trabajo se puedan realizar a través de procedimientos automatizados, los interesados, que se incorporen a las bolsas de adscripción de personal temporal, autorizan dicho tratamiento automatizado de sus datos personales, salvo indicación expresa en contrario, en cuyo caso serán excluidos del funcionamiento ordinario de la correspondiente lista o Bolsa hasta la subsanación de esa omisión.

#### 15. Protección de datos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos en relación con el artículo 11 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos personales facilitados serán tratados por la SGISE en calidad de responsable de los mismos con la finalidad de hacerle partícipe del presente proceso de selección de personal, tramitar su solicitud, comprobar la concurrencia de los requisitos, proceder a la valoración o baremación de los mismos y verificar posibles incompatibilidades establecidas en las bases de aplicación y demás normas reguladoras del procedimiento de concesión, y en su caso, comunicar y publicar los resultados en la página web. Entre otras finalidades, sus datos serán utilizados para envío de comunicaciones y otras actuaciones relacionadas con el proceso de concesión y atender posibles reclamaciones o impugnaciones de los resultados publicados. Igualmente, sus datos serán incluidos en la Bolsa de Empleo Público.

La base jurídica de legitimación para el tratamiento de los datos personales radica en el ejercicio de los poderes públicos o competencias conferidos o, en su caso, la necesidad de cumplimiento de una misión realizada en interés público.

Los datos serán conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad o, en su caso, con fines de archivo de interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y de documentación.

Los datos facilitados no se cederán a terceras personas, salvo que sean comunicados a las entidades públicas o privadas a las cuales sea necesario u obligatorio ceder estos para poder gestionar su solicitud, así como en los supuestos previstos según ley, tales como:

- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Ministerio Fiscal, Jueces y Tribunales.
- Ministerio competente en materia de trabajo y económica social.
- Otras administraciones u órganos con competencia en la materia y con acceso a la Bolsa de Empleo.

En todo caso, los interesados podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y demás reconocidos en la ley, remitiendo su solicitud por escrito a la dirección de correo electrónico: [dpdsectorpublico@gva.es](mailto:dpdsectorpublico@gva.es).

Sin perjuicio de lo anterior, puede acreditar su identidad a través de unos de los siguientes métodos:

- (1). Aportar copia de un documento acreditativo de su identidad (DNI, NIE, Pasaporte).
- (2). Firmar electrònicamente el documento con un certificado digital válido.

En caso de que sienta vulnerados sus derechos en lo concerniente al uso de sus datos personales, puede presentar una reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente (Agencia Española de Protección de Datos), a través de su sitio web: [www.agpd.es](http://www.agpd.es).

Puede solicitar más información sobre el tratamiento de sus datos personales, al correo electrónico: [sgise@sgise.es](mailto:sgise@sgise.es).

16. Compensació econòmica derivada de la no superació dels procediments d'estabilització.

16.1. Correspondrà una compensació econòmica, equivalent a vint dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats, per al personal contractat en règim laboral temporal que, estant en actiu com a tal, vera finalitzada la seua relació amb la SGISE per no resultar adjudicatari de cap de les places convocades en els processos selectius d'estabilització.

16.2. La no-participació del candidat o candidata en el procés selectiu d'estabilització no dona dret a compensació econòmica en cap cas. A aquest efecte, s'entén que no han participat en les convocatòries pel sistema de concurs oposició les persones que no han presentat sol·licitud per a participar en el procés selectiu i les persones que no han realitzat l'exercici de la fase d'oposició, es considera que no han realitzat l'exercici les persones no presentades i les persones que entreguen la fulla de respostes de l'exercici en blanc. En el sistema de concurs de mèrits es considera que no han participat en les convocatòries les persones que no han presentat la sol·licitud, que no han presentat la declaració responsable, o que no han al·legat la totalitat dels mèrits dels quals disposen, d'acord amb el que ja obra en la SGISE.

#### 17. Règim d'impugnació

Contra la present resolució, que posa fi a la via administrativa, les persones interessades podran interposar recurs contenciós administratiu davant el jutjat del contenciós administratiu corresponent, en el termini de dos mesos comptats des de l'endemà de la publicació.

Així mateix, amb caràcter potestatiu, es podrà interposar recurs de reposició, en el termini d'un mes des de l'endemà de la publicació, davant el mateix òrgan que ha dictat la resolució.

Tot això de conformitat amb el que estableixen els articles 112, 114, 115, 123 i 124, de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i els articles 8, 14.2 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Les citacions en els recursos contenciosos administratius que se substancien contra aquesta resolució es realitzaran per mitjà de la inserció del corresponent edicte en el DOGV.

València, 21 de desembre de 2022. La gerent de la SGISE: Maria Vicenta Duart Arce.

### ANNEX I

A. Llocs de treball adscrits al VI Conveni Col·lectiu del Personal de l'Empresa TRAGSA adscrit al Servei de Brigades d'Emergència, publicat en el DOGV núm. 7453, de 29 de gener de 2015, en virtut de la Resolució de 26 de gener de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball:

Convocatòria CE 1/22: Bomber/a Forestal i Bomber/a Forestal reforç

Places: 75 Bomber/a Forestal  
Places: 44 Bomber/a Forestal reforç  
Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: Estar en possessió del permís de conduir B

Convocatòria CE 2/22: Conductor/a autobomba i Conductor/a autobomba reforç

Places: 12 Conductor/a autobomba  
Places: 6 Conductor/a autobomba reforç  
Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: Estar en possessió del carnet C.

Convocatòria CE 3/22: Corretorns i Corretorns reforç

Places: 6 Corretorns  
Places: 3 Corretorns reforç  
Taxa: 20,38 €

16. Compensación económica derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización.

16.1. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal contratado en régimen laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la SGISE por no resultar adjudicatario de ninguna de las plazas convocadas en los procesos selectivos de estabilización.

16.2. La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no da derecho a compensación económica en ningún caso. A tal efecto, se entiende que no han participado en las convocatorias por el sistema de concurso-oposición las personas que no han presentado solicitud para participar en el proceso selectivo y las personas que no han realizado el ejercicio de la fase de oposición, se considera que no han realizado el ejercicio las personas no presentadas y las personas que entregan la hoja de respuestas del ejercicio en blanco. En el sistema de concurso de méritos se considera que no han participado en las convocatorias las personas que no han presentado la solicitud, que no han presentado la declaración responsable, o que no han alegado la totalidad de los méritos de los que disponen, de acuerdo con lo que ya obra en la SGISE.

#### 17. Régimen de impugnación

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, las personas interesadas podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el juzgado del contencioso-administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente de la publicación.

Así mismo, con carácter potestativo, se podrá interponer recurso de reposición, en el plazo de un mes desde el día siguiente de la publicación, ante el mismo órgano que ha dictado la resolución.

Todo esto en conformidad con lo que establecen los artículos 112, 114, 115, 123 y 124, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y los artículos 8, 14.2 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Las citaciones en los recursos contencioso-administrativos que se sustancian contra esta resolución se realizarán por medio de la inserción del correspondiente edicto en el DOGV.

València, 21 de diciembre de 2022.- La gerente de la SGISE: Maria Vicenta Duart Arce.

### ANEXO I

A. Puestos de trabajo adscritos al VI Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia, publicado en el DOGV nº 7453, de 29 de enero de 2015, en virtud de Resolución de 26 de enero de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo,

Convocatoria CE 1/22: Bombero/a Forestal y Bombero/a Forestal refuerzo

Plazas: 75 Bombero/a Forestal  
Plazas: 44 Bombero/a Forestal refuerzo  
Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: Estar en posesión del carnet de conducir B

Convocatoria CE 2/22: Conductor/a autobomba y Conductor/a autobomba refuerzo

Plazas: 12 Conductor/a autobomba  
Plazas: 6 Conductor/a autobomba refuerzo  
Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: Estar en posesión del carnet C.

Convocatoria CE 3/22: Corretornos y Corretornos refuerzo

Plazas: 6 Corretornos  
Plazas: 3 Corretornos refuerzo  
Tasa: 20,38 €



Requisit titulació: Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi natural, Tècnic Superior en Paisatgisme i Medi rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o Titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE. Estar en possessió del permís de conduir mínim C.

Convocatòria CE 4/22: Cap d'unitat i Cap d'unitat reforç  
Places: 5 Cap d'unitat  
Places: 10 Cap d'unitat reforç  
Taxa: 20,38 €

Requisit titulació: Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi natural, Tècnic Superior en Paisatgisme i Medi rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o Titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE.

Convocatòria CE 5/22: Cap dotació Gerència  
Places: 1 Taxa: 20,38 €

Requisit titulació: Cap o Sotschap d'Unitat en Brigades d'Emergència amb titulació de Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi natural, Tècnic Superior en Paisatgisme i Medi rural, Tècnic Mitjà o Superior en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o Titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE.

Convocatòria CE 6/22: Sotschap I Sotschap reforç  
Places: 10 Sotschap  
Places: 17 Sotschap reforç  
Taxa: 20,38 €

Requisit titulació: Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi natural, Tècnic Superior en Paisatgisme i Medi rural, Tècnic Superior o Mitjà en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o Titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE. Estar en possessió del permís de conduir mínim B.

Convocatòria CE 7/22: Sotschap Gerència  
Places: 3 Taxa: 20,38 €

Requisit titulació: Acreditar Tècnic Superior en Gestió Forestal i del Medi natural, Tècnic Superior en Paisatgisme i Medi rural, Tècnic Superior o Mitjà en Coordinació d'Emergències i Protecció Civil o Titulació superior de branca forestal i les seues correspondències amb la LOGSE. Estar en possessió del permís de conduir mínim B.

Convocatòria CE 8/22: Substitut/a vacances I Substitut/a vacances reforç  
Places: 11 Substitut/a vacances  
Places: 22 Substitut/a vacances reforç  
Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: Estar en possessió del permís de conduir mínim C.

B. Llocs de treball adscrits a l'Acord Laboral per a regular les condicions de treball del personal de Foresma, SA, adscrit al servei d'Extinció d'Incendis Forestals i Altres Actuacions d'Emergències a la Comunitat Valenciana.

Convocatòria CE 9/22: Especialista  
Places: 3 Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: no hi ha requisits.

Convocatòria CE 10/22: Especialista polivalent  
Places: 2 Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: no hi ha requisits.

Convocatòria CE 11/22: Segon capatàs  
Plazas: 1 Taxa: 6,11 €  
Requisit titulació: no hi ha requisits.

Requisito titulación: Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE. Estar en posesión del carnet de conducir mínimo C.

Convocatoria CE 4/22: Jefe/a de unidad y Jefe/a de unidad refuerzo  
Plazas: 5 Jefe/a de unidad  
Plazas: 10 Jefe/a de unidad refuerzo  
Tasa: 20,38 €

Requisito titulación: Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE.

Convocatoria CE 5/22: Jefe/a dotación Gerencia  
Plazas: 1 Tasa: 20,38 €

Requisito titulación: Jefe/a o Subjefe/a de Unidad en Brigadas de Emergencia con titulación de Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Medio o Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE.

Convocatoria CE 6/22: Subjefe/a y Subjefe/a refuerzo  
Plazas: 10 Subjefe/a  
Plazas: 17 Subjefe/a refuerzo  
Tasa: 20,38 €

Requisito titulación: Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Superior o Medio en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE. Estar en posesión del carnet de conducir mínimo B.

Convocatoria CE 7/22: Subjefe/a Gerencia  
Plazas: 3 Tasa: 20,38 €

Requisito titulación: Acreditar Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural, Técnico Superior o Medio en Coordinación de Emergencias y Protección Civil o Titulación superior de rama forestal y sus correspondencias con la LOGSE. Estar en posesión del carnet de conducir mínimo B.

Convocatoria CE 8/22: Sustituto/a vacaciones y Sustituto/a vacaciones refuerzo  
Plazas: 11 Sustituto/a vacaciones  
Plazas: 22 Sustituto/a vacaciones refuerzo  
Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: Estar en posesión del carnet de conducir mínimo C.

B. Puestos de trabajo adscritos al Acuerdo Laboral para regular las condiciones de trabajo del personal de Foresma, SA, adscrito al servicio de Extinción de Incendios Forestales y Otras Actuaciones de Emergencias en la Comunidad Valenciana.

Convocatoria CE 9/22: Especialista  
Plazas: 3 Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: no hay requisitos.

Convocatoria CE 10/22: Especialista polivalente  
Plazas: 2 Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: no hay requisitos.

Convocatoria CE 11/22: Segundo capataz  
Plazas: 1 Tasa: 6,11 €  
Requisito titulación: no hay requisitos.



C. Llocs de treball adscrits al XVII Conveni Col·lectiu de Transformació Agrària, SA. publicat en el BOE mitjançant la Resolució de 23 de febrer de 2011, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el XVII Conveni col·lectiu de Transformació Agrària, SA.

Convocatòria CE 12/22: Administratiu/administrativa  
Places: 5 Taxa: 10,19 €  
Requisit titulació: Títol oficial d'ensenyament secundari obligatori (ESO).

Convocatòria CE 13/22: Enginyer/a de muntanyes  
Places: 2 Taxa: 30,57 €  
Requisit titulació: Títol universitari oficial d'Enginyeria forestal o equivalent o bé títol universitari oficial de grau més títol universitari oficial de màster que d'acord amb els plans d'estudi vigents habilita per a l'exercici de la professió regulada. Permís conduir classe B.

Convocatòria CE 14/22: Enginyer/a Tècnic Agrícola  
Places: 1 Taxa: 25,48 €  
Requisit titulació: Títol universitari oficial d'Enginyeria Tècnica agrícola o equivalent o bé títol Universitari oficial de grau que d'acord amb els plans d'estudi vigents habilita per a l'exercici de la professió regulada. Permís conduir classe B.

Convocatòria CE 15/22: Oficial d'oficis  
Places: 1 Taxa: 10,19 €  
Requisit titulació: Títol oficial d'Ensenyament Secundari Obligatori o equivalent. Permís conduir classe B

Convocatòria CE 16/22: Operador/a  
Places: 2 Taxa: 10,19 €  
Requisit titulació: Títol oficial d'Ensenyament Secundari obligatori o equivalent

Convocatòria CE 17/22: Tècnic/a de Gestió Forestal  
Places: 1 Taxa: 30,57 €  
Requisit titulació: Títol universitari oficial d'Enginyeria forestal o equivalent o bé títol universitari oficial de grau més títol universitari oficial de màster que d'acord amb els plans d'estudi vigents habilita per a l'exercici de la professió regulada. Permís conduir classe B

Convocatòria CE 18/22: Tècnic/a Superior  
Places: 4 Taxa: 30,57 €  
Requisit titulació: Títol universitari oficial de Doctor/a, llicenciat/a, Enginyer/a, Arquitecte/a o bé títol universitari oficial de grau que d'acord amb els plans d'estudi vigent habilita per a l'exercici de les funcions del lloc. Permís conduir classe B

C. Puestos de trabajo adscritos al XVII Convenio Colectivo de Transformación Agraria, SA. publicado en el B.O.E. mediante la Resolución de 23 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA.

Convocatoria CE 12/22: Administrativo/a  
Plazas: 5 Tasa: 10,19 €  
Requisito titulación: Título oficial de enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Convocatoria CE 13/22: Ingeniero/a de Montes  
Plazas: 2 Tasa: 30,57 €  
Requisito titulación: Título universitario oficial de Ingeniería de montes o equivalente o bien título universitario oficial de grado más título universitario oficial de máster que de acuerdo con los planes de estudio vigentes habilita para el ejercicio de la profesión regulada. Permiso conducir clase B.

Convocatoria CE 14/22: Ingeniero/a Técnico Agrícola  
Plazas: 1 Tasa: 25,48 €  
Requisito titulación: Título universitario oficial de Ingeniería Técnica agrícola o equivalente o bien título Universitario oficial de grado que de acuerdo con los planes de estudio vigentes habilita para el ejercicio de la profesión regulada. Permiso conducir clase B.

Convocatoria CE 15/22: Oficial de oficios  
Plazas: 1 Tasa: 10,19 €  
Requisito titulación: Título oficial de Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente. Permiso conducir clase B

Convocatoria CE 16/22: Operador/a  
Plazas: 2 Tasa: 10,19 €  
Requisito titulación: Título oficial de Enseñanza Secundaria obligatoria o equivalente

Convocatoria CE 17/22: Técnico/a de Gestión Forestal  
Plazas: 1 Tasa: 30,57 €  
Requisito titulación: Título universitario oficial de Ingeniería de montes o equivalente o bien título universitario oficial de grado más título universitario oficial de máster que de acuerdo con los planes de estudio vigentes habilita para el ejercicio de la profesión regulada. Permiso conducir clase B

Convocatoria CE 18/22: Técnico/a Superior  
Plazas: 4 Tasa: 30,57 €  
Requisito titulación: Título universitario oficial de Doctor/a, licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o bien título universitario oficial de grado que de acuerdo con los planes de estudio vigente habilita para el ejercicio de las funciones del puesto. Permiso conducir clase B

## ANNEX II / ANEXO II

### Distribució percentual dels sexes en els llocs/ Distribución porcentual de los sexes en los puestos

Lloc i Denominació / Puestos y Denominación	Homes / Hombres	Dones / Mujeres
	%	%
Especialista / Especialista	95,24	4,76
Especialista polivalent / Especialista polivalente	100,00	0,00
Segon/a capatàs / Segundo capataz	100,00	0,00
Bomber/a Forestal / Bombero/a Forestal	85,19	14,81
Bomber/a Forestal reforç / Bombero/a Forestal refuerzo	85,71	14,29
Conductor/a autobomba / Conductor/a autobomba	97,50	2,50
Conductor/a autobomba reforç / Conductor/a autobomba refuerzo	100,00	0,00
Corretorns/ Corretornos	90,91	9,09
Corretorns reforç / Corretornos refuerzo	84,62	15,38
Cap d'unitat / Jefe/a de unidad	83,72	16,28

Cap d'unitat reforç / Jefe/a de unidad refuerzo	88,24	11,76
Cap dotació Gerència / Jefe/a dotación Gerencia	75,00	25,00
Sotscap / Subjefe/a	97,53	2,47
Sotscap Gerència / Subjefe/a Gerencia	100,00	0,00
Sotscap reforç / Subjefe/a refuerzo	79,31	20,69
Substitut/a vacances / Sustituto/a vacaciones	94,74	5,26
Substitut/a vacances reforç / Sustituto/a vacaciones refuerzo	0,00	0,00
Administratiu/va / Administrativo/a	33,33	66,67
Enginyer/a de muntanyes / Ingeniero/a de Montes	33,33	66,67
Enginyer/a tècnic agrícola / Ingeniero/a Técnico Agrícola	50,00	50,00
Oficial d'oficis / Oficial de oficios	100,00	0,00
Operador/a / Operador/a	33,33	66,67
Tècnic/a de Gestió Forestal / Técnico/a de Gestión Forestal	0,00	100,00
Tècnic/a superior / Técnico/a Superior	20,00	80,00

### ANNEX III

#### *Barem concurs extraordinari de mèrits*

En el concurs al qual es refereix la base 6.4 de la present resolució, la valoració dels mèrits s'efectuarà d'acord amb el següent barem.

En el concurs es valoraran els mèrits que seguidament s'especifiquen amb la seua puntuació, calculada sobre el total de 100 punts que correspon a la fase de concurs:

a. Experiència (60 punts màxim):

Tindrà una valoració màxima del 60% de la puntuació total de la fase de concurs amb 60 punts màxim, segons el següent detall:

a.1. Serveis prestats en el mateix lloc de treball, en la mateixa categoria professional o equivalent, que siguen d'igual grup/subgrup de titulació i amb funcions corresponents als del lloc convocat, en el Servei de Bombers Forestals de la Generalitat, a raó de 0,8 punts per cada mes complet de serveis prestats.

a.2. Serveis prestats en diferent lloc de treball, o diferent categoria professional o equivalent, als del lloc convocat, en el Servei de Bombers Forestals de la Generalitat, a raó de 0,28 punts per cada mes complet de serveis prestats.

a.3. Serveis prestats en el mateix lloc de treball, en la mateixa categoria professional o equivalent, en l'Administració de la Generalitat o altres ens del seu sector públic, a raó de 0,24 punts per cada mes complet de serveis prestats.

a.4. Serveis prestats en el mateix lloc de treball, en la mateixa categoria professional o equivalent, en altres administracions públiques o altres ens del seu sector públic, a raó de 0,2 punts per cada mes complet de serveis prestats.

Notes:

1. Es valoraran els serveis prestats des de la data d'inici de cada prestació de serveis fins a la seua finalització, amb independència del percentatge de jornada realitzat.

2. No es valoraran els serveis prestats amb posterioritat a l'inici del termini del procés d'acte baremació de la fase de mèrits.

3. Seran incompatibles les puntuacions atorgades pels anteriors subapartats quan es referisquen al mateix període, atorgant-se en cada cas la superior d'elles.

4. Per a justificar l'experiència professional s'haurà d'adjuntar document PDF amb l'informe de la vida laboral expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social, contracte de treball i document acreditatiu on es reflectisca aquesta experiència.

Si els mèrits que s'al·leguen ja constaren en la base de dades de la SGISE, únicament serà necessari citar-los en el formulari d'autobarem, sense aportar els documents corresponents. Només es valoraran els mèrits al·legats en l'autobarem.

### ANEXO III

#### *Baremo concurso extraordinario de méritos*

En el concurso al que se refiere la base 6.4 de la presente resolución, la valoración de los méritos se efectuará de acuerdo con el siguiente baremo.

En el concurso se valorarán los méritos que seguidamente se especifican con su puntuación, calculada sobre el total de 100 puntos que corresponde a la fase de concurso:

a. Experiencia (60 puntos máximo):

Tendrá una valoración máxima del 60% de la puntuación total de la fase de concurso con 60 puntos máximo, según el siguiente detalle:

a.1. Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo, en la misma categoría profesional o equivalente, que sean de igual grupo/subgrupo de titulación y con funciones correspondientes a los del puesto convocado, en el Servicio de Bomberos Forestales de la Generalitat, a razón de 0,8 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

a.2. Servicios prestados en distinto puesto de trabajo, o distinta categoría profesional o equivalente, a los del puesto convocado, en el Servicio de Bomberos Forestales de la Generalitat, a razón de 0,28 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

a.3. Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo, en la misma categoría profesional o equivalente, en la Administración de la Generalitat u otros entes de su sector público, a razón de 0,24 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

a.4. Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo, en la misma categoría profesional o equivalente, en otras administraciones públicas u otros entes de su sector público, a razón de 0,2 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

Notas:

1. Se valorarán los servicios prestados desde la fecha de inicio de cada prestación de servicios hasta su finalización, con independencia del porcentaje de jornada realizado.

2. No se valorarán los servicios prestados con posterioridad al inicio del plazo del proceso de auto baremación de la fase de méritos.

3. Serán incompatibles las puntuaciones otorgadas por los anteriores subapartados cuando se refieran al mismo periodo, otorgándose en cada caso la superior de ellas.

4. Para justificar la experiencia profesional se deberá adjuntar documento PDF con el informe de la vida laboral expedido por la Tesoreria General de la Seguridad Social, contrato de trabajo y documento acreditativo donde se refleje esta experiencia.

Si los méritos que se aleguen ya constaran en la base de datos de la SGISE, únicamente será necesario citarlos en el formulario de autobarem, sin aportar los documentos correspondientes. Solo se valorarán los méritos alegados en el autobarem.



b. Altres mèrits que no siguen requisits d'accés: Mèrits acadèmics, idiomes i altres. (40 punts màxim):

Tindrà una valoració màxima del 40% de la puntuació total de la fase de concurs amb 40 punts màxim, segons el següent detall:

b.1. Formació - Titulacions acadèmiques:

Tenir titulacions acadèmiques oficials iguals o superiors a l'exigida en la convocatòria: 5 punts per cada titulació fins a un màxim de 10 punts.

b.2. Formació □ Cursos

Fins a un màxim de 35 punts pels cursos de formació, hagen estat rebuts, impartits o homologats per Centres o Organismes oficials, orientats directament a l'acompliment de funcions en el cos o escala o en la categoria professional a la qual es desitja accedir a raó de 0,30 punts per cada hora de formació.

A aquest efecte, només es pot prendre en consideració la finalitzada des de 2007, atés que en aquest moment és quan es comença la formació reglada en l'IVASPE per al Servei de Bombers Forestals, i donada l'especial importància que té que el personal del Servei de Bombers Forestals haja de mantenir els seus coneixements actualitzats tant en l'acompliment de la seua funció com en l'accés a la plaça.

Els grups professionals que per al desenvolupament de les seues funcions habituals no necessiten formació acreditable i homologada per l'IVASPE, podran presentar la formació realitzada relacionada amb la categoria que es convoca per a la baremació, sempre que aquesta formació haja estat desenvolupada per entitats acreditades, inscrites i homologades per organismes públics de la Comunitat Valenciana.

Per a justificar els mèrits referits a formació s'adjuntarà a la sol·licitud, còpia dels títols o certificats corresponents als estudis, cursos, nivell de coneixement d'idiomes, o altres que s'al·leguen.

Els requisits i mèrits relacionats amb la formació i l'experiència relacionada amb el lloc, que, segons el parer de l'Òrgan de Selecció, no queden acreditats prou, no seran tinguts en compte per a aquesta valoració.

b.3. Coneixement del valencià: fins a un màxim de 10 punts.

El coneixement del valencià es valorarà fins a un màxim de 10 punts, prèvia acreditació d'estar en possessió del corresponent certificat expedit o homologat per la Junta Qualificadora de Coneixements del Valencià, o qualsevol altre títol homologat per aquest Organisme segons el qual es preveu en l'article 16 del Decret 33/1999 del Govern Valencià i Ordre de 24 de juny de 1999 d'acord amb l'Ordre de Conselleria de Cultura, Educació i Ciència de 22 de maig de 1989, segons el següent detall:

- Coneixement oral o A2: 2 punts
- Grau elemental o B1: 5 punts
- Nivell B2: 6 punts
- Grau mitjà o C1: 8 punts
- Grau superior o C2: 10 punts

La valoració del coneixement del valencià s'efectuarà puntuant exclusivament el nivell més alt obtingut.

b.4. Coneixement d'altres idiomes comunitaris, inclòs l'anglès: fins a un màxim de 5 punts

El coneixement d'altres idiomes comunitaris, inclòs l'anglès, segons el que es disposa en el Reglament núm. 1 pel qual es fixa el règim lingüístic de la Comunitat Econòmica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385) es valorarà fins a un màxim de 5 punts, segons el següent detall:

- Coneixement oral o A2: 1 punt
- Grau elemental o B1: 2 punts
- Nivell B2: 3 punts
- Grau mitjà o C1: 4 punts
- Grau superior o C2: 5 punts

La valoració del coneixement de l'idioma s'efectuarà puntuant exclusivament el nivell més alt aconseguit.

b.5. Superació d'algun dels exercicis o proves en el si d'un procediment d'ocupació pública d'ocupació, per a l'accés al lloc, escala o categoria a la qual es desitja accedir en el Servei de Bombers Forestals en la Generalitat, en els últims 4 anys. Fins a un màxim de 5 punts, a raó de 2,5 punts per la superació de cada procés.

c. Superació de requisits específics:

Les convocatòries desenvolupades a l'empara d'aquest sistema selectiu exigiran el compliment d'Aptitud dels següents requisits espe-

b. Otros méritos que no sean requisitos de acceso: Méritos académicos, idiomas y otros. (40 puntos máximo):

Tendrá una valoración máxima del 40% de la puntuación total de la fase de concurso con 40 puntos máximo, según el siguiente detalle:

b.1. Formación - Titulaciones académicas:

Tener titulaciones académicas oficiales iguales o superiores a la exigida en la convocatoria: 5 puntos por cada titulación hasta un máximo de 10 puntos.

b.2. Formación □ Cursos

Hasta un máximo de 35 puntos por los cursos de formación, hayan sido recibidos, impartidos u homologados por Centros u Organismos oficiales, orientados directamente al desempeño de funciones en el cuerpo o escala o en la categoría profesional a la que se desea acceder a razón de 0,30 puntos por cada hora de formación.

A estos efectos, sólo se puede tomar en consideración la finalizada desde 2007, dado que en ese momento es cuando se empieza la formación reglada en el IVASPE para el Servicio de Bomberos Forestales, y dada la especial importancia que tiene que el personal del Servicio de Bomberos Forestales deba mantener sus conocimientos actualizados tanto en el desempeño de su función como en el acceso a la plaza.

Los grupos profesionales que para el desarrollo de sus funciones habituales no necesitan formación acreditable y homologada por el IVASPE, podrán presentar la formación realizada relacionada con la categoría que se convoca para la baremación, siempre y cuando esta formación haya sido desarrollada por entidades acreditadas, inscritas y homologadas por organismos públicos de la Comunidad Valenciana.

Para justificar los méritos referidos a formación se adjuntará a la solicitud, copia de los títulos o certificados correspondientes a los estudios, cursos, nivel de conocimiento de idiomas, u otros que se aleguen.

Los requisitos y méritos relacionados con la formación y la experiencia relacionada con el puesto, que, a juicio del Órgano de Selección, no queden acreditados suficientemente, no serán tenidos en cuenta para dicha valoración.

b.3. Conocimiento del valenciano: hasta un máximo de 10 puntos.

El conocimiento del valenciano se valorará hasta un máximo de 10 puntos, previa acreditación de estar en posesión del correspondiente certificado expedido u homologado por la Junta Calificadora de Coneixements del Valencià, o cualquier otro título homologado por este Organismo según lo previsto en el artículo 16 del Decreto 33/1999 del Gobierno Valenciano y Orden de 24 de junio de 1999 de acuerdo con la Orden de Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia de 22 de mayo de 1989, según el siguiente detalle:

- Conocimiento oral o A2: 2 puntos
- Grado elemental o B1: 5 puntos
- Nivel B2: 6 puntos
- Grado medio o C1: 8 puntos
- Grado superior o C2: 10 puntos

La valoración del conocimiento del valenciano se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido.

b.4. Conocimiento de otros idiomas comunitarios, incluido el inglés: hasta un máximo de 5 puntos

El conocimiento de otros idiomas comunitarios, incluido el inglés, según lo dispuesto en el Reglamento núm. 1 por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea (DO 17 de 06.10.1958, p. 385) se valorará hasta un máximo de 5 puntos, según el siguiente detalle:

- Conocimiento oral o A2: 1 punto
- Grado elemental o B1: 2 puntos
- Nivel B2: 3 puntos
- Grado medio o C1: 4 puntos
- Grado superior o C2: 5 puntos

La valoración del conocimiento del idioma se efectuará puntuando exclusivamente el nivel más alto obtenido.

b.5. Superación de alguno de los ejercicios o pruebas en el seno de un procedimiento de ocupación pública de empleo, para el acceso al puesto, escala o categoría a la que se desea acceder en el Servicio de Bomberos Forestales en la Generalitat, en los últimos 4 años. Hasta un máximo de 5 puntos, a razón de 2,5 puntos por la superación de cada proceso.

c. Superación de requisitos específicos:

Las convocatorias desarrolladas al amparo de este sistema selectivo exigirán el cumplimiento de Aptitud de los siguientes requisitos espe-



cífics que guarden relació directa i objectiva amb les funcions i les tasques a exercir i que s'inclouen en els procediments ordinaris d'ingrés en aquests llocs de treball.

- Prova Psicotècnica
- Prova d'aptitud física.
- Reconeixement mèdic obligatori.
- Superació del curs habilitant.
- Superació del període de prova en la categoria a la qual s'opta.

S'estarà al que es disposa en la resolució i annex IV per a la seua realització, superació o convalidació.

#### ANNEX IV

*Prova psicotècnica, prova d'aptitud física, reconeixement mèdic i curs habilitant*

A. Llocs de treball la contractació del qual com a personal indefinit està supeditada a la superació de:

1. Prova psicotècnica
2. Reconeixement Mèdic Obligatori
3. Prova d'aptitud física

Convocatòria CE 1/22: Bomber/a Forestal i Bomber/a Forestal reforç

Convocatòria CE 2/22: Conductor/a autobomba i Conductor/a autobomba reforç

Convocatòria CE 3/22: Corretorns i Corretorns reforç

Convocatòria CE 4/22: Cap/a d'unitat i Cap/a d'unitat reforç

Convocatòria CE 5/22: Cap/a dotació Gerència

Convocatòria CE 6/22: Sotscap/a i Sotscap/a reforç

Convocatòria CE 7/22: Sotscap/a Gerència

Convocatòria CE 8/22: Substitut/a vacances i Substitut/a vacances reforç

Convocatòria CE 9/22: Especialista

Convocatòria CE 10/22: Especialista polivalent

Convocatòria CE 11/22: Segon capatàs

B. Llocs de treball la contractació del qual com a personal indefinit està supeditada a la superació de: 11

1. Test psicotècnic

Convocatòria CE 12/22: Administratiu/a

Convocatòria CE 13/22: Enginyer/a de muntanyes

Convocatòria CE 14/22: Enginyer/a Tècnic Agrícola

Convocatòria CE 15/22: Oficial d'oficis

Convocatòria CE 16/22: Operador/a

Convocatòria CE 17/22: Tècnic/a de Gestió Forestal

Convocatòria CE 18/22: Tècnic/a Superior

C. Llocs de treball on la persona contractada haurà de superar el Curs Habilitant:

Convocatòria CE 1/22: Bomber/a Forestal i Bomber/a Forestal reforç

Convocatòria CE 2/22: Conductor/a autobomba i Conductor/a autobomba reforç

Convocatòria CE 3/22: Corretorns i Corretorns reforç

Convocatòria CE 4/22: Cap/a d'unitat i Cap/a d'unitat reforç

Convocatòria CE 5/22: Cap/a dotació Gerència

Convocatòria CE 6/22: Sotscap/a i Sotscap/a reforç

Convocatòria CE 7/22: Sotscap/a Gerència

Convocatòria CE 8/22: Substitut/a vacances i Substitut/a vacances reforç

Convocatòria CE 9/22: Especialista

Convocatòria CE 10/22: Especialista polivalent

Convocatòria CE 11/22: Segon capatàs

Convocatòria CE 16/22: Operador/a

D. Descripció de les proves: Prova psicotècnica i reconeixement mèdic

Les proves psicotècniques i el reconeixement mèdic tindran caràcter eliminatori i es qualificaran com a «apte» o «no apte».

En cap cas es publicaran llistes de persones «no aptes» per motiu d'exclusió mèdica.

La no presentació al reconeixement mèdic o la negativa a realitzar les proves estipulades suposaran l'exclusió del procés selectiu.

Dins de les proves mèdiques, les persones aspirants hauran d'emplenar una declaració de salut i l'autorització per a sotmetre's a totes les

cífics que guardan relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar y que se incluyen en los procedimientos ordinarios de ingreso en esos puestos de trabajo.

- Prueba psicotècnica
- Prueba de aptitud física
- Reconocimiento médico obligatorio.
- Superación del curso habilitante.
- Superación del periodo de prueba en la categoría a la que se opta.

Se estará a lo dispuesto en la resolución y anexo IV para su realización, superación o convalidación.

#### ANEXO IV

*Prueba psicotècnica, prueba de aptitud física, reconocimiento médico y curso habilitante*

A. Puestos de trabajo donde la contratación como personal indefinido está supeditada a la superación de:

1. Prueba psicotècnica
2. Reconocimiento Médico Obligatorio
3. Prueba de aptitud física

Convocatoria CE 1/22: Bombero/a Forestal y Bombero/a Forestal refuerzo

Convocatoria CE 2/22: Conductor/a autobomba y Conductor/a autobomba refuerzo

Convocatoria CE 3/22: Corretornos y Corretornos refuerzo

Convocatoria CE 4/22: Jefe/a de unidad y Jefe/a de unidad refuerzo

Convocatoria CE 5/22: Jefe/a dotación Gerencia

Convocatoria CE 6/22: Subjefe/a y Subjefe/a refuerzo

Convocatoria CE 7/22: Subjefe/a Gerencia

Convocatoria CE 8/22: Sustituto/a vacaciones y Sustituto/a vacaciones refuerzo

Convocatoria CE 9/22: Especialista

Convocatoria CE 10/22: Especialista polivalente

Convocatoria CE 11/22: Segundo capataz

B. Puestos de trabajo donde la contratación como personal indefinido está supeditada a la superación de:

1. Test psicotècnic

Convocatoria CE 12/22: Administrativo/a

Convocatoria CE 13/22: Ingeniero/a de Montes

Convocatoria CE 14/22: Ingeniero/a Técnico Agrícola

Convocatoria CE 15/22: Oficial de oficios

Convocatoria CE 16/22: Operador/a

Convocatoria CE 17/22: Técnico/a de Gestión Forestal

Convocatoria CE 18/22: Técnico/a Superior

C. Puestos de trabajo donde la persona contratada deberá superar el Curso Habilitante:

Convocatoria CE 1/22: Bombero/a Forestal y Bombero/a Forestal refuerzo

Convocatoria CE 2/22: Conductor/a autobomba y Conductor/a autobomba refuerzo

Convocatoria CE 3/22: Corretornos y Corretornos refuerzo

Convocatoria CE 4/22: Jefe/a de unidad y Jefe/a de unidad refuerzo

Convocatoria CE 5/22: Jefe/a dotación Gerencia

Convocatoria CE 6/22: Subjefe/a y Subjefe/a refuerzo

Convocatoria CE 7/22: Subjefe/a Gerencia

Convocatoria CE 8/22: Sustituto/a vacaciones y Sustituto/a vacaciones refuerzo

Convocatoria CE 9/22: Especialista

Convocatoria CE 10/22: Especialista polivalente

Convocatoria CE 11/22: Segundo capataz

Convocatoria CE 16/22: Operador/a

D. Descripción de las pruebas: Prueba psicotècnica y reconocimiento médico

Las pruebas psicotècnicas y el reconocimiento médico tendrán carácter eliminatorio y se calificarán como «apto» o «no apto».

En ningún caso se publicarán listas de personas «no aptas» por motivo de exclusión mèdica.

La no presentación al reconocimiento médico o la negativa a realizar las pruebas estipuladas supondrán la exclusión del proceso selectivo.

Dentro de las pruebas mèdicas, las personas aspirantes deberán cumplimentar una declaración de salud y la autorización para someter-



proves que determine el Tribunal Mèdic sobre la base de les funcions del lloc al qual opta per a ser contractat.

1. Prova psicotècnica:

Serà obligatòria i eliminatòria.

Consistirà a superar els exercicis i proves psicotècniques aptitudinals i de personalitat continguts en aquest Annex i l'objectiu del qual està dirigit a valorar les aptituds i actituds de la persona interessada per a l'acompliment del lloc.

La qualificació de la prova serà: Apta o No apta, sense puntuació numèrica.

Les persones aspirants proposades per a la contractació indefinida que no ho tinguen convalidat, passaran la prova psicotècnica en el lloc i data que oportunament se'ls comunicarà mitjançant publicitat en la web de la SGISE.

Els qui no comparegueren a la crida de la seua convocatòria a les mateixes o no foren declarats aptes en aquestes, no podran passar a la realització del Reconeixement mèdic i per tant seran exclosos del procés de selecció.

La prova psicotècnica tindrà dues parts: l'aptitudinal (o test d'intel·ligència) i l'actitudinal (o test de personalitat). La qualificació de les proves psicotècniques serà de «apta» o «no apta», havent de superar la persona aspirant tots els factors estudiats en les proves aptitudinals.

A més haurà de realitzar-se una anàlisi global de l'estructura de la personalitat, i en cas de no ajustar-se al perfil establert, si el personal assessor i l'òrgan tècnic de selecció el consideren oportú, aquestes proves podran contrastar-se mitjançant entrevista.

1. 1 Proves aptitudinals (test d'intel·ligència)

a) Raonament verbal: Com el seu nom indica, constitueix una mesura de l'aptitud per a comprendre conceptes, expressats a través de la paraula. Aprecia més la capacitat per a abstraure, generalitzar i pensar de manera constructiva. Constitueix un valuós índex del nivell ocupacional al fet que un subjecte pot aspirar, ja que, en moltes tasques, existeix relació positiva entre el nivell de responsabilitat que tenen assignat i el grau de profunditat amb què han de ser compreses les idees expressades verbalment.

b) Raonament abstracte: Intenta apreciar l'agilitat mental amb formes no verbals, ja que l'habilitat per a raonar amb paraules no és idèntica a l'habilitat per a raonar amb figures, el test de raonament abstracte no substitueix adequadament al raonament verbal, però pot servir com a element de confrontació.

c) Rapidesa i precisió perceptiva: És una anàlisi ràpida de situacions complexes, ideat per a mesurar la rapidesa de respostes en tasques de tipus perceptiu.

d) Atenció i resistència a la fatiga: És una prova que exigeix una gran concentració i resistència a la monotonia. En conseqüència, aquest instrument pot apreciar l'aptitud o capacitat per a concentrar-se en tasques que la seua principal característica és la rapidesa perceptiva, juntament amb l'atenció continuada.

e) Intel·ligència general: Capacitat per a comprendre situacions, les relacions que existeixen entre elles, poder captar les estructures d'aquestes relacions i tindre un mètode sistemàtic de raonament.

f) Memòria visual: Capacitat per a recordar situacions a través del sentit de la vista.

g) Raonament mecànic: Capacitat per a manejar objectes i per a comprendre mecanismes.

h) Raonament espacial: Capacitat per a percebre amb correcció l'espai i actuar amb eficàcia.

i) Raonament numèric: Habilitat per a estructurar, organitzar i resoldre un problema amb mètodes i fórmules. Implica la realització d'operacions i càlculs. Suposa l'habilitat per a computar amb rapidesa i pensar en termes matemàtics.

Característiques del test aptitudinal:

Es puntuarà en percentils. Haurà de superar-se el 40%

1.2. Proves actitudinals (test de personalitat)

a) Sentit de la disciplina i de l'autoritat: Conformitat davant les normes i demandes dels seus superiors. Persona que sol ser sòbria i digna de confiança, així com dominada pel sentit del deure, perseverant, responsable i organitzada.

b) Sentit de la iniciativa: Persona no inhibida, disposada a intentar noves coses, pot suportar sense fatiga les vicissituds del tracte amb la gent i les situacions emocionals aclaparadores.

se a todas las pruebas que determine el Tribunal Médico en base a las funciones del puesto al que opta para ser contratado.

1. Prueba psicotècnica:

Serà obligatoria i eliminatòria.

Consistirà en superar los ejercicios y pruebas psicotècnicas aptitudinales y de personalidad contenidos en este Anexo y cuyo objetivo está dirigido a valorar las aptitudes y actitudes de la persona interesada para el desempeño del puesto.

La calificación de la prueba será: Apta o No apta, sin puntuación numèrica.

Las personas aspirantes propuestas para la contratación indefinida que no lo tengan convalidado, pasarán la prueba psicotècnica en el lugar y fecha que oportunamente se les comunicará mediante publicidad en la web de la SGISE.

Quienes no comparecieran al llamamiento de su convocatoria a las mismas o no fueran declarados aptos en las mismas, no podrán pasar a la realización del Reconocimiento mèdic y por tanto serán excluidos del proceso de selección.

La prueba psicotècnica tendrá dos partes: la aptitudinal (o test de inteligencia) y la actitudinal (o test de personalidad). La calificación de las pruebas psicotècnicas será de «apta» o «no apta», debiendo superar la persona aspirante todos los factores estudiados en las pruebas aptitudinales.

Además deberá realizarse un análisis global de la estructura de la personalidad, y en caso de no ajustarse al perfil establecido, si el personal asesor y el órgano tècnico de selección lo consideran oportuno, dichas pruebas podrán contrastarse mediante entrevista.

1. 1 Pruebas aptitudinales (test de inteligencia)

a) Razonamiento verbal: Como su nombre indica, constituye una medida de la aptitud para comprender conceptos, expresados a través de la palabra. Aprecia más la capacidad para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo. Constituye un valioso índice del nivel ocupacional a que un sujeto puede aspirar, puesto que, en muchas tareas, existe relación positiva entre el nivel de responsabilidad que tienen asignado y el grado de profundidad con que deben ser comprendidas las ideas expresadas verbalmente.

b) Razonamiento abstracto: Intenta apreciar la agilidad mental con formas no verbales, puesto que la habilidad para razonar con palabras no es idèntica a la habilidad para razonar con figuras, el test de razonamiento abstracto no sustituye adecuadamente al razonamiento verbal, pero puede servir como elemento de confrontación.

c) Rapidez y precisió perceptiva: Es un análisis rápido de situaciones complejas, ideado para medir la rapidez de respuestas en tareas de tipo perceptivo.

d) Atención y resistencia a la fatiga: Es una prueba que exige una gran concentración y resistencia a la monotonia. En consecuencia, este instrumento puede apreciar la aptitud o capacidad para concentrarse en tareas cuya principal característica es la rapidez perceptiva, junto con la atención continuada.

e) Inteligencia general: Capacidad para comprender situaciones, las relaciones que existen entre ellas, poder captar las estructuras de dichas relaciones y tener un método sistemático de razonamiento.

f) Memoria visual: Capacidad para recordar situaciones a través del sentido de la vista.

g) Razonamiento mecánico: Capacidad para manejar objetos y para comprender mecanismos.

h) Razonamiento espacial: Capacidad para percibir con corrección el espacio y actuar con eficacia.

i) Razonamiento numérico: Habilidad para estructurar, organizar y resolver un problema con métodos y fórmulas. Implica la realización de operaciones y cálculos. Supone la habilidad para computar con rapidez y pensar en términos matemáticos.

Características del test aptitudinal:

Se puntuarà en percentils. Deberà superarse el 40%

1.2. Pruebas actitudinales (test de personalidad)

a) Sentido de la disciplina y de la autoridad: Conformidad ante las normas y demandas de sus superiores. Persona que suele ser sòbria y digna de confianza, así como dominada por el sentido del deber, perseverante, responsable y organizada.

b) Sentido de la iniciativa: Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, puede soportar sin fatiga las vicissituds del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras.



c) Seguretat en si mateix: Fermesa personal capacitat pràctica i realista: La confiança en si mateix i la seua capacitat per a tractar amb coses és madura i poc ansiosa; és flexible i segura.

d) Desenvolupament de conductes cooperatives: Capacitat d'integració en el grup: Grau en què les persones s'ajuden entre si i es mostren amables i cooperatives amb els companys. Persona adaptable, animosa, interessada pels altres. Bona col·laboradora amb el treball del grup.

e) Autocontrol dels impulsos i emocions: Persona amb molt de control de les seues emocions i de la seua conducta en general. Acurada i oberta al social. Evidència el que comunament es coneix com –respecte a si mateix–, té en compte la reputació social.

f) Serenitat: Persona assossegada, relaxada i tranquil·la. Capacitat empàtica i de maneig de la relació interpersonal. Persona socialment desembolicada, no inhibida, amb bona capacitat per a aconseguir i mantindre contactes personals.

g) Neutralitat efectiva en l'exercici professional: Persona responsable i organitzada, les seues metes es troben dins de la normativa social. Fa el que socialment és correcte, seguint estrictament les normes; fent el que és acceptat i idoni.

h) Capacitat d'automotivació: Capacitat de sentir-se satisfet referent a la seua ocupació. Grau en què una persona es preocupa per la seua activitat i s'entrega a ella.

i) Capacitat empàtica i de maneig de la relació interpersonal: desenvolupament de conductes cooperatives. Persona sociable, no inhibida, amb bona capacitat per a aconseguir i mantindre contactes personals, així com posar-se en el lloc de les altres persones. Manifesta capacitat d'integració en el grup, d'ajuda als altres i es mostra afable i cooperativa amb els companys. Persona col·laboradora amb el treball en grup.

j) Tolerància: persona comprensiva amb les maneres de pensar i actuar de les altres i disposada a adaptar-se a les situacions.

k) Afinitat amb l'organització: desenvolupament de conductes corporatives i capacitat d'integració. El rendiment dels equips i la consecució dels objectius de l'organització depén de la mesura en què els seus integrants compartisquen les creences i els valors de la seua organització, però alhora s'analitza i pretén que aporten opinions i experiències diverses que la facen avançar.

l) Col·laboració i cooperació: es refereix a l'actitud de les persones que saben col·laborar amb eficàcia i treballar bé en equip. La col·laboració permet que l'organització avance a bon ritme, s'adapte als nous reptes, i es convertisca en un espai, on els seus integrants aprenen i comparteixen el coneixement. Capacitat d'integració en el grup. Grau en què les persones s'ajuden entre si i es mostren amables i cooperatives amb els companys. Persona adaptable interessada amb els altres. Bona col·laboradora amb el treball en grup.

m) Potencial de creixement: aptitud per la qual les persones, a més de ser capaces de complir la seua tasca actual, tinguen potència per a assumir noves funcions o llocs de lideratge en la seua organització en el futur. Determina la seua capacitat de definició d'objectius i la seua motivació personal.

n) Responsabilitat i organització: Les seues metes es troben dins de la normativa social. Fa el que socialment és correcte, seguint estrictament les normes, fent el que és acceptat i idoni.

o) Priorització: suposa saber decidir quals tasques i objectius han de ser abordades immediatament i quals poden esperar. Les persones capaces de gestionar el seu temps i establir prioritats de manera eficaç ajuden els seus companys i a la seua organització a prosperar, alhora que aconseguen que els projectes s'executen i es complisquen en els terminis requerits.

p) Capacitat de lideratge: disposició positiva a treballar amb grups de persones, des d'una posició de poder, harmonitzant motivacions i conductes dels seus components en nom del millor resultat possible per a les finalitats de l'organització, tenint en compte la satisfacció de les persones implicades. Capacitat del candidat per a inspirar, motivar i desenvolupar el potencial d'altres persones.

Característiques del test de personalitat (test actitudinal):

Aquestes proves s'ajustaran als perfils professionals dels diferents llocs, valorant-se en cadascuna d'elles, els paràmetres que són rellevants en la determinació de la personalitat de la persona aspirant a aquest lloc.

2. Reconeixement Mèdic: Obligatori i eliminatori.

c) Seguridad en sí mismo: Firmeza personal capacidad práctica y realista: La confianza en sí mismo y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa; es flexible y segura.

d) Desarrollo de conductas cooperativas: Capacidad de integración en el grupo: Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable, animosa, interesada por los demás. Buena colaboradora con el trabajo del grupo.

e) Autocontrol de los impulsos y emociones: Persona con mucho control de sus emociones y de su conducta en general. Cuidadosa y abierta a lo social. Evidencia lo que comúnmente se conoce como –respeto a sí mismo–, tiene en cuenta la reputación social.

f) Serenidad: Persona sosegada, relajada y tranquila. Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. Persona socialmente desenvuelta, no inhibida, con buena capacidad para lograr y mantener contactos personales.

g) Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional: Persona responsable y organizada, sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas; haciendo lo que es aceptado e idóneo.

h) Capacidad de automotivación: Capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación. Grado en que una persona se preocupa por su actividad y se entrega a ella.

i) Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal: desarrollo de conductas cooperativas. Persona sociable, no inhibida, con buena capacidad para conseguir y mantener contactos personales, así como ponerse en el lugar de las otras personas. Manifesta capacidad de integración en el grupo, de ayuda a los otros y se muestra afable y cooperativa con los compañeros. Persona colaboradora con el trabajo en grupo.

j) Tolerancia: persona comprensiva con las maneras de pensar y actuar de las otras y dispuesta a adaptarse a las situaciones.

k) Afinidad con la organización: desarrollo de conductas corporativas y capacidad de integración. El rendimiento de los equipos y la consecución de los objetivos de la organización depende de la medida en que sus integrantes compartan las creencias y los valores de su organización, pero a la vez se analiza y pretende que aporten opiniones y experiencias diversas que la hagan avanzar.

l) Colaboración y cooperación: se refiere a la actitud de las personas que saben colaborar con eficacia y trabajar bien en equipo. La colaboración permite que la organización avance a buen ritmo, se adapte a los nuevos retos, y se convierta en un espacio donde sus integrantes aprenden y comparten el conocimiento. Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre sí y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable interesada con los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.

m) Potencial de crecimiento: aptitud por la que las personas, además de ser capaces de cumplir su tarea actual, tengan potencia para asumir nuevas funciones o puestos de liderazgo en su organización en el futuro. Determina su capacidad de definición de objetivos y su motivación personal.

n) Responsabilidad y organización: Sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas, haciendo lo que es aceptado e idóneo.

o) Priorización: supone saber decidir cuales tareas y objetivos deben ser abordadas de inmediato y cuales pueden esperar. Las personas capaces de gestionar su tiempo y establecer prioridades de manera eficaz ayudan a sus compañeros y a su organización a prosperar, a la vez que consiguen que los proyectos se ejecuten y se cumplan en los plazos requeridos.

p) Capacidad de liderazgo: disposición positiva a trabajar con grupos de personas, desde una posición de poder, armonizando motivaciones y conductas de sus componentes en aras del mejor resultado posible para las finalidades de la organización, teniendo en cuenta la satisfacción de las personas implicadas. Capacidad del candidato para inspirar, motivar y desarrollar el potencial de otras personas.

Características del test de personalidad (test actitudinal):

Estas pruebas se ajustarán a los perfiles profesionales de los diferentes puestos, valorándose en cada una de ellas, los parámetros que son relevantes en la determinación de la personalidad de la persona aspirante a dicho puesto.

2. Reconocimiento Médico: Obligatorio y eliminatorio.

Es qualificarà com a apte o no apte.

Les persones aspirants proposades per a la contractació indefinida que hagen sigut aptes en la prova psicotècnica, hauran de superar el Reconeixement Mèdic que s'efectuarà conforme als criteris mèdics que figuren en aquest annex.

Aquest exercici, consistirà en un reconeixement mèdic per a acreditar si es pateix o no malaltia o defecte físic o psíquic que impedisca fer les tasques i funcions del lloc, realitzat conforme a les normes que figuren aquest annex de Barem Mèdic.

La qualificació de la prova serà d'Apte o No apte sense puntuació numèrica.

Les persones aspirants proposades per a la contractació indefinida que no ho tinguen convalidat, passaran el reconeixement mèdic en el lloc i data que oportunament se'ls comunicarà mitjançant publicitat en la web de la SGISE, i els qui no comparegueren a la crida de la seua convocatòria al reconeixement mèdic o no foren declarats aptes en aquest, seran exclosos del procés de selecció.

La realització d'aquesta prova serà duta a terme pel Servei Mèdic que per a això tinga contractat la SGISE.

La informació obtinguda de les diferents proves serà estrictament confidencial.

Els aspirants per a la realització d'aquest examen mèdic, se sotmetran a quantes anàlisis i proves siguen necessàries.

Com a complement d'aqueix barem els aspirants hauran de contestar un qüestionari mèdic que subscriuran. Del falsejament d'algunes de les contestacions, podrà derivar-se que no es contracte com a indefinit a la persona interessada, sense perjudici de les responsabilitats que pogueren ser-li exigides per aquest fet.

#### 2.1. Funcions del tribunal mèdic:

2.1.1. Marcar els tipus d'exploració mèdica que estime convenient per al diagnòstic de les patologies incloses en aquest annex.

2.1.2. El tribunal tindrà l'atribució de sol·licitar els informes que estime pertinents en examinar a la persona aspirant o consultar a especialistes aliens al tribunal.

2.1.3. Elevar a l'òrgan tècnic de selecció els resultats en forma de «apte» o «no apte».

2.1.4. Informar la persona interessada, prèvia petició per escrit, de la causa de la seua exclusió, excepte si existira malaltia aguda susceptible de tractament, de la qual s'informaria al mateix o al seu metge o metgessa de capçalera.

#### 2.2. Quadre d'exclusions mèdiques

La persona aspirant ha d'estar exempta de tota malaltia orgànica, de tota seqüela d'accident i de qualsevol deficiència física o psíquica que pugua constituir una dificultat en la pràctica professional, per a això que es tindran en compte, com a base, els criteris que s'indiquen a continuació:

#### I. Oftalmologia

Agudesa visual inferiors a 1/2 (0,5) en l'ull menor, i 1/3 (0,3) en l'ull pitjor, mesura sense correcció (agudesa visual mesura pel test de Snellen).

- Retinopaties.
- Retinosis pigmentària.
- Hemeralopia.
- Hemianopsia.
- Diplopia.
- Discromatopsias importants.
- Glaucoma.
- Afaquias, pseudoafaquias.

Subluxació del cristal·lí.

Distrofia corneal progressiva o amb disminució de l'agudesa visual inferior a la permesa.

- Queratitis crònica.
- Alteracions oculomotors importants.
- Dacriocistitis crònica.
- Pàrpelles: Qualsevol patologia o defecte que impedisca la protecció de l'ull a la intempèrie
- Tumors oculars.
- Amputació important del camp visual en tots dos ulls.

#### II. Otorrinolaringologia

No s'admetrà audífon.

Se calificarà como apto o no apto.

Las personas aspirantes propuestas para la contratación indefinida que hayan sido aptas en la prueba psicotécnica, deberán superar el Reconocimiento Médico que se efectuará conforme a los criterios médicos que figuran en este anexo.

Este ejercicio, consistirá en un reconocimiento médico para acreditar si se padece o no enfermedad o defecto físico o psíquico que impida realizar las tareas y funciones del puesto, realizado conforme a las normas que figuran este anexo de Baremo Médico.

La calificación de la prueba será de Apto o No apto sin puntuación numérica.

Las personas aspirantes propuestas para la contratación indefinida que no lo tengan convalidado, pasarán el reconocimiento médico en el lugar y fecha que oportunamente se les comunicará mediante publicidad en la web de la SGISE, y quienes no comparecieran al llamamiento de su convocatoria al reconocimiento médico o no fueran declarados aptos en el mismo, serán excluidos del proceso de selección.

La realización de esta prueba será llevada a cabo por el Servicio Médico que para ello tenga contratado la SGISE.

La información obtenida de las distintas pruebas será estrictamente confidencial.

Los aspirantes para la realización de este examen médico, se someterán a cuantos análisis y pruebas sean necesarias.

Como complemento de ese baremo los aspirantes deberán contestar un cuestionario médico que suscribirán. Del falseamiento de algunas de las contestaciones, podrá derivarse que no se contrate como indefinido a la persona interesada, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran serle exigidas por este hecho.

#### 2.1. Funciones del tribunal médico:

2.1.1. Marcar los tipos de exploración médica que estime conveniente para el diagnóstico de las patologías incluidas en este anexo.

2.1.2. El tribunal tendrá la atribución de solicitar los informes que estime pertinentes al examinar a la persona aspirante o consultar a especialistas ajenos al tribunal.

2.1.3. Elevar al órgano técnico de selección los resultados en forma de «apto» o «no apto».

2.1.4. Informar a la persona interesada, previa petición por escrito, de la causa de su exclusión, salvo si existiese enfermedad aguda susceptible de tratamiento, de la que se informaría al mismo o a su médico o médica de cabecera.

#### 2.2. Cuadro de exclusiones médicas

La persona aspirante ha de estar exenta de toda enfermedad orgànica, de toda secuela de accidente y de cualquier deficiència física o psíquica que pueda constituir una dificultat en la pràctica professional, para lo cual que se tendrán en cuenta, como base, los criterios que se indican a continuación:

#### I. Oftalmología

Agudeza visual inferiores a 1/2 (0,5) en el ojo menor, y 1/3 (0,3) en el ojo peor, medida sin corrección (agudeza visual medida por el test de Snellen).

- Retinopatías.
- Retinosis pigmentaria.
- Hemeralopia.
- Hemianopsia.
- Diplopia.
- Discromatopsias importantes.
- Glaucoma.
- Afaquias, pseudoafaquias.

Subluxación del cristalino.

Distrofia corneal progresiva o con disminución de la agudeza visual inferior a la permitida.

- Queratitis crónica.
- Alteraciones oculomotoras importantes.
- Dacriocistitis crónica.
- Párpados: Cualquier patologia o defecto que impida la protección del ojo a la intemperie
- Tumores oculares.
- Amputación importante del campo visual en ambos ojos.

#### II. Otorrinolaringología

No se admitirá audífono.



L'agudesa auditiva conversacional serà mesura segons normes PGB (pèrdua global binaural) i no s'admetran pèrdues majors a 30 decibels en cap de les freqüències valorades.

Trauma acústic o sordesa professional: No s'admetran pèrdues majors a 30 decibels en la freqüència 4.000 hertz, una vegada descomptada la pèrdua normal per a l'edat segons normes ELI (early loss index).

– Altres processos excloents: Vertigen, Dificultats importants de la fonació, Perforació timpànica, Tartamudesa acusada, Obstrucció crònica de les fosses nasals.

### III. Aparell locomotor

– No s'admetran alteracions de la mobilitat de les grans articulacions de membres superiors o inferiors que impliquen una limitació de la seua funcionalitat

No s'admetran lesions o deformitats a les mans que provoquen una limitació de la seua plena funcionalitat.

No s'admetran lesions o deformitats als peus que impliquen una limitació de la seua plena funció.

– No s'admetran lesions o deformitats greus de qualsevol segment de la columna vertebral.

Altres processos excloents: Fractures que deixen seqüeles i dificulten la funció, Osteomielitis, Osteoporosi de moderada a severa, Condromalacia oberta (grau II o superior), Artritis, Luxació recidivant, Paràlisi muscular, Miotonia congènita.

### IV. Aparell digestiu

Estadis cirròtics o precirròtics (grau histològic III i IV).

Hepatopaties cròniques: Virus C + amb RNA +. (Seran admesos virus C+ sempre que l'RNA siga (-) i no hi haja cirrosi), Virus B+, Malaltia de Wilson no compensada, Hepatopaties alcoholiques.

Hepatopaties agudes amb repercussió enzimàtica important.

Hipertransaminasemias idiopàtiques d'etiologia hepàtica 3-4 vegades límit superior de la normalitat.

Síndromes diarreiques cròniques.

– Eventracions no intervingudes.

– Pacients sotmesos a cirurgies resectives abdominals importants

Qualsevol patologia de l'aparell digestiu o intervencions quirúrgiques que suposen seqüeles funcionals amb repercussions orgàniques que puguen incidir en l'acompliment del seu treball.

### V. Aparell cardiovascular

Hipertensió arterial.

Insuficiència cardíaca.

– No haver patit infart de miocardi.

Coronariopaties.

Arrítmies importants.

Taquicàrdia sinusal permanent de més de 120 batecs per minut.

– Flutter auricular.

Fibril·lació auricular.

Síndromes de preexcitació ventricular amb o sense taquicàrdies associades.

Bloc aurículo-ventricular de segon grau simptomàtic o tipus Mobitz II, o de tercer grau asimptomàtic.

Extrasístoles patològics.

– Valvulopaties.

No s'admetran pròtesis valvulars.

Aneurismes cardíacs o de grans gots.

Insuficiència arterial perifèrica.

Insuficiència venosa perifèrica que produïska signes de estasis o alteracions tròfiques varicoses importants.

Seqüeles post-tromboembòliques.

Alteracions circulatòries dels dits i/o mans, que siguen simptomàtics o dificulten la funcionalitat d'aquests .

### VI. Aparell respiratori

Disminució de la capacitat vital per davall de 3,5 litres en els homes, i 3 litres en les dones.

Disminució del VEMS per davall del 80 per 100.

– MPOC.

– Asma bronquial.

La agudeza auditiva conversacional será medida según normas PGB (pérdida global binaural) y no se admitirán pérdidas mayores a 30 decibelios en ninguna de las frecuencias valoradas.

Trauma acústico o sordera profesional: No se admitirán pérdidas mayores a 30 decibelios en la frecuencia 4.000 hertzios, una vez descontada la pérdida normal para la edad según normas ELI (early loss index).

Otros procesos excluyentes: Vértigo, Dificultades importantes de la fonación, Perforación timpánica, Tartamudez acusada, Obstrucción crónica de las fosas nasales.

### III. Aparato locomotor

No se admitirán alteraciones de la movilidad de las grandes articulaciones de miembros superiores o inferiores que impliquen una limitación de su funcionalidad

No se admitirán lesiones o deformidades en las manos que provoquen una limitación de su plena funcionalidad.

No se admitirán lesiones o deformidades en los pies que impliquen una limitación de su plena función.

– No se admitirán lesiones o deformidades graves de cualquier segmento de la columna vertebral.

Otros procesos excluyentes: Fracturas que dejen secuelas y dificulten la función, Osteomielitis, Osteoporosis de moderada a severa, Condromalacia abierta (grado II o superior), Artritis, Luxación recidivante, Parálisis muscular, Miotonia congénita.

### IV. Aparato digestivo

Estadios cirróticos o precirróticos (grado histológico III y IV).

Hepatopatías crónicas: Virus C + con RNA +. (Serán admitidos virus C+ siempre que el RNA sea (-) y no haya cirrosis), Virus B+, Enfermedad de Wilson no compensada, Hepatopatías alcoholicas.

Hepatopatías agudas con repercusión enzimática importante.

Hipertransaminasemias idiopáticas de etiología hepática 3-4 veces límite superior de la normalidad.

Síndromes diarreicos crónicos.

– Eventraciones no intervenidas.

Pacientes sometidos a cirugías resectivas abdominales importantes

Cualquier patologia del aparato digestivo o intervenciones quirúrgicas que supongan secuelas funcionales con repercusiones orgánicas que puedan incidir en el desempeño de su trabajo.

### V. Aparato cardiovascular

Hipertensión arterial.

Insuficiencia cardíaca.

– No haber sufrido infarto de miocardio.

Coronariopaties.

– Arritmias importantes.

– Taquicardia sinusal permanente de más de 120 latidos por minuto.

– Flutter auricular.

Fibrilación auricular.

Síndromes de preexcitación ventricular con o sin taquicardias asociadas.

Bloque aurículo-ventricular de segundo grado sintomático o tipo Mobitz II, o de tercer grado asintomático.

Extrasístoles patológicos.

Valvulopaties.

No se admitirán prótesis valvulares.

Aneurismas cardíacos o de grandes vasos.

Insuficiencia arterial perifèrica.

Insuficiencia venosa perifèrica que produzca signos de estasis o alteraciones tròficas varicosas importantes.

Secuelas post-tromboembòlicas.

Alteraciones circulatorias de los dedos y/o manos, que sean sintomáticos o dificulten la funcionalidad de los mismos.

### VI. Aparato respiratorio

Disminución de la capacidad vital por debajo de 3,5 litros en los hombres, y 3 litros en las mujeres.

Disminución del VEMS por debajo del 80 por 100.

– EPOC.

– Asma bronquial.



Atelectasi.  
– Emfisema.  
 Pneumotòrax recidivant.  
– Altres processos respiratoris que incidisquen negativament en les pràctiques físiques a realitzar i en les tasques específiques del lloc de treball.

VII. Aparell Urinari

Insuficiència renal crònica.  
 Falta d'un renyó.  
– Malalties renals evolutives.  
 Anàlisi d'orina: Albuminuria i/o cilindruria importants.

VIII. Sistema nerviós central.

Pàrkinson, Corea o Balismo.  
 Epilèpsia.  
 Esclerosi múltiple.  
 Atàxia.  
 Arterioesclerosi cerebral simptomàtica.  
– Vertigen d'origen central.  
 Alteracions psiquiàtriques de base.  
– Qualsevol grau de hiposmia.

IX. Pell i Fàneres Cicatrius que produïsquen limitació funcional important.

X. Processos Endocrinològics: Malaltia de Cushing. Malaltia de Addison.

XI. Altres processos patològics:

Hemopaties cròniques greus.  
 Proves analítiques compatibles amb patologia de base.  
– Tumors malignes invalidants.  
– Tuberculosi activa.  
 Hèrnia inguinal.  
 Qualsevol malaltia infecciosa crònica i rebel al tractament.

XII. Qualsevol altre procés patològic que segons el parer del Tribunal dificulte o impedisca el desenvolupament de les funcions per a les quals se li contracta:

Serán excloents l'alcoholisme i les drogodependències.

D'acord amb l'Ordre Ministerial, PCI/154/2019, de 19 de febrer, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 30 de novembre de 2018, pel qual s'aproven instruccions per a actualitzar les convocatòries de proves selectives de personal funcionari, estatutari i laboral, civil i militar, s'eliminen les següents causes mèdiques en l'accés a l'ocupació pública: VIH, diabetis, cèliaquia i la psoriasi.

E. Prova d'aptitud física

Aquesta prova serà obligatòria i eliminatòria excepte convalidació.

La qualificació de la prova serà: Apta o No apta, sense puntuació numèrica.

L'aptitud física de les persones aspirants per a la realització de les a funcions s'acreditarà mitjançant la capacitat aeròbica, conforme a la prova recollida en l'annex 2 Proves d'aptitud física del VI Conveni Col·lectiu del Personal de l'Empresa TRAGSA adscrit al Servei de Brigades d'Emergència, publicat en el DOGV núm. 7453, de 29 de gener de 2015, en virtut de Resolució de 26 de gener de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball.

La capacitat aeròbica és el cabal màxim d'oxigen que es pot captar a través del sistema respiratori i seguidament, transportar a tots els músculs del cos pel sistema circulatori. L'assimilació d'oxigen és el factor bàsic que limita la capacitat per a fer l'esforç requerit per un treball, ja que els músculs necessiten un aprovisionament continu durant aquest; com més eficient siga el sistema de captació i de transport d'oxigen, millor es pot fer el treball físic. A més d'una adequada aportació d'oxigen, la realització de treballs físics requereix també una aptitud muscular suficient, que es manifesta en la força, agilitat, reflexos, equilibri i habilitat. Per a contrastar l'aptitud física dels treballadors del Servei s'emprarà l'anomenada «Prova del banc» amb la qual es determina la seua capacitat aeròbica. Per a sotmetre's a aquesta prova els treballadors

– Atelectasia.  
– Emfisema.  
 Neumotòrax recidivante.  
– Otros procesos respiratorios que incidan negativamente en las prácticas físicas a realizar y en las tareas específicas del puesto de trabajo.

VII. Aparato Urinario

Insuficiencia renal crónica.  
 Falta de un riñón.  
– Enfermedades renales evolutivas.  
 Análisis de orina: Albuminuria y/o cilindruria importantes.

VIII. Sistema nervioso central.

Pàrkinson, Corea o Balismo.  
– Epilepsia.  
 Esclerosis múltiple.  
– Ataxia.  
 Arterioesclerosis cerebral sintomática.  
 Vértigo de origen central.  
 Alteraciones psiquiátricas de base.  
– Cualquier grado de hiposmia.

IX. Piel y Faneras Cicatrices que produzcan limitación funcional importante.

X. Procesos Endocrinológicos: Enfermedad de Cushing. Enfermedad de Addison.

XI. Otros procesos patológicos:

Hemopatías crónicas graves.  
 Pruebas analíticas compatibles con patología de base.  
– Tumores malignos invalidantes.  
– Tuberculosis activa.  
– Hernia inguinal.  
 Cualquier enfermedad infecciosa crónica y rebelde al tratamiento.

XII. Cualquier otro proceso patológico que a juicio del Tribunal dificulte o impida el desarrollo de las funciones para las que se le contrata:

Serán excluyentes el alcoholismo y las drogodependencias.

De acuerdo con la Orden Ministerial, PCI/154/2019, de 19 de febrero, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de noviembre de 2018, por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, se eliminan las siguientes causas médicas en el acceso al empleo público: VIH, diabetes, cèliaquia i la psoriasis.

E. Prueba de aptitud física

Esta prueba será obligatoria y eliminativa salvo convalidación.

La calificación de la prueba será: Apta o No apta, sin puntuación numérica.

La aptitud física de las personas aspirantes para la realización de las a funciones se acreditará mediante la capacidad aeròbica, conforme a la prueba recogida en el anexo 2 Pruebas de aptitud física del VI Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA adscrito al Servicio de Brigadas de Emergencia, publicado en el DOGV n° 7453, de 29 de enero de 2015, en virtud de Resolución de 26 de enero de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo.

La capacidad aeròbica es el caudal máximo de oxígeno que se puede captar a través del sistema respiratorio y seguidamente, transportar a todos los músculos del cuerpo por el sistema circulatorio. La asimilación de oxígeno es el factor básico que limita la capacidad para realizar el esfuerzo requerido por un trabajo, ya que los músculos necesitan un aprovisionamiento continuo durante el mismo; cuanto más eficiente sea el sistema de captación y de transporte de oxígeno, mejor se puede realizar el trabajo físico. Además de un adecuado aporte de oxígeno, la realización de trabajos físicos requiere también una aptitud muscular suficiente, que se manifiesta en la fuerza, agilidad, reflejos, equilibrio y habilidad. Para contrastar la aptitud física de los trabajadores del Servicio se empleará la llamada «Prueba del banco» con la que se determina



no tindran limitades cap de les seues funcions mecàniques. En la seua realització s'empren un banc de 40 cm. d'altura per a homes i de 33 cm. per a dones, en el qual es pujarà i baixarà a raó de 90 moviments per minut (25,5 vegades/minut) durant un període de 5 minuts. El ritme es marca amb un aparell denominat «metrònom». Una vegada finalitzat aquest temps, la persona que ha realitzat l'exercici reposarà 15 segons, després de la qual cosa se li prendrà el pols durant altres 15 segons. Amb les dades obtingudes, es passa a les taules que s'acompanyen en la que es determina la capacitat aeròbica. El valor mínim exigible de la capacitat aeròbica per als treballadors del Servei és de 40, considerant-se com «no aptes» els que no l'aconsegueixen.

Prèviament a realitzar aquesta prova es recolliran les dades següents: pols en repòs, edat i pes, a més d'aquells altres que resulten aconsellables per a evitar riscos al treballador que se sotmeta a ella. És recomanable fer la prova del banc en lloc ampli i amb una temperatura de 20 a 25 °C. (La prova del banc va ser aprovada per la Comissió Tècnica de Normalització Sobre Incendis Forestals en la seua reunió de 17 de març de 1.993. Recomanació CTN-ICONA/CCAA Núm. 1/93)

Abans de la realització de la primera prova d'aptitud física, les persones aspirants hauran de presentar –declaració responsable– en la qual es farà constar expressament la seua adequada capacitat física per a concórrer a aquestes.

El model de declaració responsable serà inclòs en l'anunci de convocatòria per a la realització d'aquesta prova que emeta el OTS.

su capacidad aeróbica. Para someterse a esta prueba los trabajadores no tendrán limitadas ninguna de sus funciones mecánicas. En su realización se emplean un banco de 40 cm. de altura para hombres y de 33 cm. para mujeres, en el que se subirá y bajará a razón de 90 movimientos por minuto (25,5 veces/minuto) durante un periodo de 5 minutos. El ritmo se marca con un aparato denominado «metrónomo». Una vez finalizado este tiempo, la persona que ha realizado el ejercicio reposará 15 segundos, tras lo cual se le tomará el pulso durante otros 15 segundos. Con los datos obtenidos, se pasa a las tablas que se acompañan en la que se determina la capacidad aeróbica. El valor mínimo exigible de la capacidad aeróbica para los trabajadores del Servicio es de 40, considerándose como «no aptos» los que no lo alcanzasen.

Previamente a realizar esta prueba se recogerán los datos siguientes: pulso en reposo, edad y peso, además de aquellos otros que resulten aconsejables para evitar riesgos al trabajador que se someta a ella. Es recomendable hacer la prueba del banco en lugar amplio y con una temperatura de 20 a 25 °C. (La prueba del banco fue aprobada por la Comisión Técnica de Normalización Sobre Incendios Forestales en su reunión de 17 de marzo de 1.993. Recomendación CTN-ICONA/CCAA Núm. 1/93)

Antes de la realización de la primera prueba de aptitud física, las personas aspirantes deberán presentar –declaración responsable– en la que se hará constar expresamente su adecuada capacidad física para concurrir a las mismas.

El modelo de declaración responsable será incluido en el anuncio de convocatòria para la realización de dicha prueba que emita el OTS.