

IVAM CENTRE JULIO GONZALEZ

**ASUNTO:** Acuerdo entre la Dirección del IVAM y el Comité de Empresa relativo al desarrollo del artículo octavo, apartado provisión de puestos de trabajo y artículo noveno, apartado 5 del convenio colectivo, provisión de puestos de trabajo.

Adjunto le remito, firmado por el Director del Instituto Valenciano de Arte Moderno, el documento relativo al asunto arriba referenciado.

Valencia, 9 de febrero de 1999  
EL ADMINISTRADOR

  
Fdo.: Joan Llinares Gómez

PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

is



*IVAM CENTRE JULIO GONZÁLEZ*

**ACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN DEL IVAM Y EL COMITÉ DE EMPRESA  
RELATIVO AL DESARROLLO DEL ARTÍCULO OCTAVO, APARTADO PROVISIÓN  
DE PUESTOS DE TRABAJO Y ARTÍCULO NOVENO, APARTADO 5 DEL  
CONVENIO COLECTIVO. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

En Valencia a 8 de febrero de 1999

**REUNIDOS**

**DE UNA PARTE,**

D. JUAN MANUEL BONET PLANES, Director Gerente del Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM), y en virtud de las facultades otorgadas por el art. 24 de la Ley 9/1986 de 30 de diciembre de la Generalitat Valenciana y la Orden de delegación de 30 de octubre de 1997 de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia.

**DE OTRA PARTE,**

D. ALBERTO MATA PARREÑO, en su calidad de presidente del Comité de Empresa, en uso de las facultades conferidas en la sesión celebrada por el Comité de Empresa de fecha 2 de febrero de 1999.

**MANIFIESTAN**

1.- La Disposición Adicional Octava de la Ley 4/1990 de 31 de mayo de la Generalitat Valenciana dispone que la plantilla del IVAM es laboral y el órgano competente para aprobarla es el Consejo Rector.

2.- El Acuerdo del Consejo Rector del IVAM de 7 de octubre de 1996 aprobó el organigrama funcional y departamental, y la relación de puestos de trabajo del IVAM, estableciendo el concurso o la libre designación como sistemas de provisión.

3.- El 25 de marzo de 1997 el IVAM se adhirió al II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica, siendo, por lo tanto, de aplicación al personal del IVAM.

4.- El artículo octavo del citado convenio regula el "Ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo". Dichos procesos señala el convenio se ajustarán a lo dispuesto en este artículo y el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública.

5.- El Art. 9.5 del convenio contempla la creación de bolsa de mejora de empleo, dentro del epígrafe "Trabajos de categoría superior e inferior".

6.- Dadas las peculiaridades y especialización de los puestos de trabajo de la plantilla del IVAM, el objeto de este acuerdo es adaptar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo a las características laborales del IVAM.

7.- El Comité de Empresa del IVAM aprobó este acuerdo en su sesión de fecha  
----- 2/2/98

Por lo expuesto, ambas partes

### ACUERDAN

**Primero.-** La provisión de los puestos de trabajo de la plantilla del IVAM se realizará a través del sistema de concurso.

Dicho concurso constará de dos fases:

1ª Fase del concurso: Concurso de méritos (Cobertura interna y movilidad horizontal)

2ª Fase del concurso: Concurso-oposición (Promoción interna y turno libre)

#### **A) 1ª Fase del concurso: concurso de méritos.**

A.1.-El Director Gerente del IVAM, aprobará las bases de cada convocatoria, oído el Comité de Empresa, que contendrán:

- Baremación
- Entrevista
- Memoria (Grupo A y B) con una extensión máxima de 15 folios
- Designación del Tribunal calificador, siendo uno de los miembros a propuesta del Comité de Empresa

A.2.-Para poder participar en esta primera fase los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser personal fijo del IVAM
- Pertenecer al grupo de la plaza para que se concursa
- Poseer titulación, experiencia y la formación descritas en la clasificación de puestos de trabajo.

## **B) 2ª Fase del concurso:**

Simultáneamente:

B.1.- Promoción interna: se ofertará la mitad de las plazas convocadas a los trabajadores fijos del IVAM del grupo profesional inmediatamente inferior al que se convoca y que reúnan los requisitos exigidos para el puesto.

En las bases de la convocatoria el Director Gerente podrá dispensar a los candidatos de la realización de alguna prueba.

B.2.- Turno libre: cuando se convoque una sola plaza o para la mitad cuando sean más de una las plazas convocadas.

En ambos casos se confeccionará un temario específico de contenido museológico de conformidad con la naturaleza de cada plaza. La selección de los candidatos se efectuará a partir de la baremación del currículum y realización de prueba técnica.

En la fase de baremación las bases de la convocatoria podrán establecer como requisito una puntuación mínima.

El Tribunal calificador será designado por el Director Gerente en las bases de la convocatoria. Uno de los miembros lo será a propuesta del Comité de Empresa.

B.3.- En las bases de cada convocatoria se dispondrá la formación de una bolsa de trabajo que la integrarán los candidatos, que reuniendo los requisitos, no hayan obtenido la plaza convocada. El orden de la bolsa de los aspirantes vendrá determinado por la puntuación obtenida en la convocatoria

## **Segundo.- BOLSA DE MEJORA DE EMPLEO**

Art. 9. Punto 5 del II Convenio colectivo del personal al servicio de la Administración autonómica.

1.- Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo vacante temporalmente se abrirá un plazo de quince días para que los trabajadores fijos del IVAM que consideren que cumplen los requisitos exigidos puedan solicitar ocupar dicha plaza.

2.- La relación laboral se formalizará en un contrato de interinidad o sustitución conservando el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen. Excedencia automática.

3.- El contrato derivado de la bolsa de mejora de empleo no conlleva el cambio de grupo original. Todo ello, sin perjuicio de que mientras se cubra la plaza interinamente las retribuciones y la categoría profesional reconocida sean las de la plaza vacante.

4.- La valoración de la documentación presentada por los aspirantes, la efectuará un Tribunal calificador formado por miembros nombrados por la dirección del IVAM y un representante del comité de empresa y la cobertura podrá declararse desierta si no se alcanza la puntuación mínima exigida conforme al baremo establecido por la dirección del IVAM con la participación del comité de empresa

5.- Esta forma de provisión transitoria es compatible con las demás formulas contempladas en el II Convenio colectivo y el resto del ordenamiento jurídico (comisión de servicio y adscripción transitoria).

### Tercero.- BOLSA DE TRABAJO EXTERNA

- 1) Se solicitará candidatos a la D. G. de Función Pública en las plazas cuyo contenido pueda encontrarse en su Bolsa de Trabajo siempre y cuando el IVAM no haya formado su propia bolsa.
- 2) Con carácter general la bolsa se formará a partir de los resultados de los concursos. Quienes reuniendo los requisitos para cubrir los puestos convocados, no alcanzan puntuación suficiente para obtener la plaza. El orden de prelación lo determina la puntuación alcanzada en la fase de baremación del concurso.

La bolsa se constituye en cada convocatoria y en relación a las características de cada puesto.

La constitución de la bolsa quedará explicitada en las bases reguladoras de la convocatoria.

- 3) En defecto de lo anterior y en tanto se configuran las correspondientes bolsas de trabajo, los puestos se cubrirán, de acuerdo con el siguiente orden:
  - a) Personas que reúnan los requisitos exigidos para proveer la plaza y cuenten con experiencia laboral en el IVAM, previa valoración de curriculum y entrevista
  - b) Personas que han realizado prácticas de estudio en el IVAM, obteniendo un resultado positivo, previa valoración de curriculum y entrevista.
  - c) Personas que reúnan los requisitos exigidos en la clasificación del puesto, y que cuenten con experiencia en otro museo similar, previa valoración de curriculum y entrevista.

En señal de conformidad y en el lugar y fecha al principio indicado

Por el IVAM

Fdo.: Juan Manuel Bonet

Por el Comité de Empresa

