



D^a. MARÍA GARCÍA DE PESQUERA TASSARA, SECRETARIA GENERAL DEL ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL (O.P.A.E.F.).

Certifico: Que en la sesión celebrada por el Consejo Rector del O.P.A.E.F. el 15 de junio de 2021 se adoptó por mayoría, entre otros, el acuerdo que, en lo suficiente es como sigue:

Propuesta para la aprobación del reglamento de las bolsas de empleo del O.P.A.E.F.

.../...

Primero.- Aprobar la propuesta de Reglamento de las Bolsas de empleo del O.P.A.E.F. que se reproduce a continuación:

REGLAMENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO DEL O.P.A.E.F.

Exposición de motivos.

Este Reglamento tiene por objeto regular las cuestiones relativas a la selección de personal temporal en lo que no está previsto en la normativa básica vigente, así como completar o concretar lo previsto en dicha normativa, todo ello dentro de la potestad reglamentaria que tienen los entes locales prevista en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

La selección de personal temporal se realizará mediante bolsas de empleo, pues son instrumentos idóneos para dar cumplimiento a los principios rectores del artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y a la agilidad y objetividad contempladas en el artículo 27 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, para la gestión de las necesidades temporales de personal, en particular, como son los casos anteriores, cuando resultan de procedimientos selectivos en los que los participantes han podido acreditar su capacidad y méritos para el acceso al empleo público. En el ámbito laboral, el artículo 53 del vigente convenio colectivo del O.P.A.E.F. contempla de manera expresa el uso de este instrumento.

Bajo estos presupuestos, hasta la fecha, el O.P.A.E.F. ha dispuesto de una serie de bolsas (de auxiliares administrativos, de auxiliares de servicios informáticos, de agentes ejecutivos, de jefes de negociado) creadas mediante Resolución de la presidencia 59/2004, de 25 de febrero, a partir de la oferta de empleo de 2002, cuyas bases fueron aprobadas por Resolución 7/2004, y sobre las cuales el citado artículo 53 del convenio colectivo contempla que "se constituirán bolsas de trabajo específicas para las diversas categorías laborales del Organismo", las cuales "se regirán por lo establecido en sus bases, así como por el reglamento de funcionamiento de la bolsa de trabajo aprobado por la Mesa paritaria de contratación", siendo "requisito para acceder a la bolsa de trabajo de una categoría en el Organismo el haber aprobado cualquiera de los ejercicios de la última oferta de empleo público celebrada en el organismo o desempeñar o haber desempeñado trabajos en el mismo bajo cualquier tipo de modalidad contractual, o estar integrado en las bolsas vigentes a la firma del presente convenio".

En cuanto a su vigencia, la Base sexta de las aprobadas mediante la citada Resolución 7/2004, dispone que "la Bolsa de trabajo, en relación con cada una de las categorías profesionales en las que se divide, tendrá su vigencia hasta que alguna de las citadas categorías vuelva a formar parte de otra oferta de empleo público". El convenio dispone asimismo que "en su caso, previo acuerdo de la Mesa paritaria de Contratación, podrán convocarse nuevas bolsas al margen de los procedimientos de oferta de empleo público, que tendrán carácter supletorio de las existentes, una vez se agoten éstas".

En la actualidad tanto las bolsas de auxiliares administrativos como las de agentes ejecutivos y Jefes de negociado están prácticamente agotadas. Asimismo, las dos primeras categorías se han incluido en los procedimientos de consolidación y estabilización de la oferta de empleo de 2018, aprobada mediante resolución de la Presidencia del Organismo 1671/2018, de 21 de diciembre, por lo que sus correspondientes bolsas deberían sustituirse con las que se creasen a partir de los resultados de las convocatorias.

Mediante resolución 1470/2016, de 12 de octubre, y como consecuencia del inicio del proceso de funcionarización del O.P.A.E.F., se constituyó una bolsa de empleo extraordinaria de funcionarios interinos en la categoría de "Auxiliares de Gestión, Inspección y Recaudación Tributaria Local", Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo C2, la cual establecía que "mantendrá su vigencia hasta que se sustituya por una nueva bolsa resultante de la primera convocatoria para la provisión definitiva de plazas de auxiliares de gestión, inspección y recaudación tributaria local".

En cumplimiento de esta previsión esta bolsa ha sido derogada en el ejercicio 2020 al constituirse la resultante de la convocatoria de las seis plazas de Auxiliares incluidas en la OEP de 2015, por Resolución 641/2020, citada a continuación.

Por resolución de la Presidencia número 1898/2017, de 4 de diciembre, publicada en el B.O.P. de 18 de diciembre de 2017, se aprobaron las bases generales y los anexos de normas específicas por las que se regirían los procedimientos de selección para la provisión en régimen de propiedad de las plazas vacantes de personal funcionario incluidas en la Oferta de Empleo Público del O.P.A.E.F., para los años 2015 y 2016, aprobadas mediante resoluciones de la Presidencia números 1762/2015 y 1770/2016. En ellas, la Base 1.5 establece que "los resultados de los procesos selectivos para la

provisión de las plazas de la Oferta de Empleo Público para los años 2015 y 2016 se utilizarán para la constitución de Bolsas de selección de personal interino. La formación de las mismas, su vigencia y la regulación de los criterios de funcionamiento se establecerán mediante resolución, previa negociación con los representantes sindicales del Organismo".

Con base en dicha previsión, hasta la fecha se han constituido de acuerdo con el artículo 4 de este Reglamento, la sección 1 de las bolsas correspondientes a los Subgrupos A1 y V (Resolución 41/2020, de 15 de enero, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo A1 de funcionarios y del grupo V de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal), C1 y III (Resolución 42/2020, de 15 de enero, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo C1 de funcionarios y del grupo III de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal) y C2 y II (Resolución 641/2020, de 27 de julio, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo C2 de funcionarios y del grupo II de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal), las cuales prevén su utilización tanto para el nombramiento de funcionarios interinos como para la realización de contratos temporales en régimen laboral.

La existencia de dos vínculos jurídicos distintos, así como de bolsas independientes, ha dado lugar a dificultades en la adecuada cobertura de las necesidades pues, a pesar de existir necesidades en el ámbito laboral, el agotamiento (al menos temporal) de sus bolsas, y la falta de acuerdo en cuanto a la subsidiariedad de la bolsa extraordinaria de funcionarios impedía su inmediata atención, por lo que en la constitución de las nuevas bolsas se ha utilizado ya el modelo de bolsa única acordado por la mesa General de la Diputación de Sevilla en su sesión de 9 de octubre de 2018, si bien respetando los derechos adquiridos de los integrantes de las bolsas de personal laboral, así como el contenido del artículo 60.2 del convenio colectivo del Organismo.

El propósito del presente Reglamento es, a partir de la situación inicial, de bolsas independientes, regular las circunstancias que puedan producirse como consecuencia de su integración, el paso de los integrantes de las nuevas bolsas únicas de relaciones laborales a funcionariales y viceversa, así como la posibilidad de aspirar a mejoras en virtud de uno u otro vínculo. En este sentido, resulta más flexible el modelo funcionarial, de bolsas por Subgrupos, que el laboral de bolsas por categorías, por lo que la integración se realizará mediante la constitución de bolsas para los diversos Subgrupos profesionales, sin perjuicio de las especialidades para los Subgrupos técnicos (informática).

Resulta asimismo de interés, como referencia para el organismo, el acuerdo relativo al reconocimiento del derecho a integrarse en la bolsa durante un período de diez años, sin perjuicio de las actualizaciones que se produzcan en la bolsa como consecuencia de la convocatoria de futuros procesos selectivos derivados de ofertas de empleo público. Este acuerdo adquiere un especial sentido teniendo en cuenta la diversidad de procesos, así como su cercanía temporal, que está previsto se convoquen, y se relaciona íntimamente con lo expuesto a continuación sobre los criterios de ordenación.

En el reglamento se regulan unos criterios de ordenación independientes de los previstos en la correspondiente convocatoria, con objeto de garantizar

una estabilidad de los integrantes de las bolsas. La principal razón se encuentra en la diversidad de los procesos que está previsto acometer, los cuales contemplarán distintos criterios en la fase de concurso que, si bien se corresponderán a lo previsto para cada una de las situaciones (consolidación, estabilización u oferta ordinaria), pudieran tener menos razón de ser para la ordenación de una bolsa de empleo. Asimismo, la proximidad en el tiempo de estas convocatorias pudiera frustrar las expectativas de sus participantes de formar parte de una bolsa, por ser la misma rápidamente sustituida por la resultante de otro proceso.

Para resolver estas situaciones, el reglamento prevé, por una parte, unos criterios propios de ordenación de las bolsas, la garantía de continuidad en las mismas durante un período amplio a partir del cumplimiento del requisito de aprobar alguna de las pruebas de un proceso selectivo, y la facultad de la Mesa de Negociación de acordar la acumulación de la actualización de las bolsas cuando se prevea que varios procesos selectivos para un mismo subgrupo deben resolverse en un período inferior a un año.

En cuanto a los méritos valorados, se ha tenido en cuenta la diferente naturaleza del vínculo resultante de una oferta de empleo y de una bolsa de trabajo. Cuando la primera garantiza un vínculo continuado y permanente, el objeto de la segunda es atender a necesidades perentorias y, a menudo, de escasa duración (seis meses, o incluso menos) por lo que debe primar la capacidad de adaptación inmediata al puesto de trabajo, lo cual se traduce en una especial valoración de la experiencia en Administraciones tributarias (acreditación del conocimiento de las funciones) y, especialmente, en el OPAEF (acreditación del conocimiento de las normas particulares y los procedimientos e instrumentos de gestión, en particular aplicaciones informáticas específicas).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el presente reglamento se acomoda a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Tanto el principio de necesidad como el de eficacia exigen que la norma sirva al interés general, con la finalidad esencial de proveer al Organismo de un instrumento normativo para la selección del personal temporal, y la eficacia queda garantizada a través de establecimiento de un procedimiento de selección ágil mediante un sistema de bolsas o listas públicas, como instrumentos idóneos para atender las necesidades de realizar nombramientos interinos y contrataciones temporales.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la regulación que esta norma contiene es la imprescindible para garantizar un procedimiento reglado y ordenado en los procesos de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el reglamento se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y resto de normativa aplicable.

Igualmente, el Reglamento contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia, al justificar la adopción de criterios de ordenación de las

bolsas independientes de los utilizados en los procesos selectivos, para garantizar la seguridad jurídica y los derechos de sus integrantes.

En cuanto al principio de transparencia, como se indica en el siguiente párrafo, el presente reglamento ha contado en su elaboración con la participación de sus potenciales destinatarios a través de la representación sindical. Asimismo, en el artículo 10 se contempla la publicación continuada de la bolsa y sus sucesivas actualizaciones, para general conocimiento. Del mismo modo, en el proceso de aprobación se harán las publicaciones que procedan en el portal de transparencia, así como en el Boletín Oficial de la Provincia.

Conforme a lo expuesto, y previa negociación con los representantes sindicales en el O.P.A.E.F., se aprueba el presente:

REGLAMENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO DEL O.P.A.E.F.

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

Este Reglamento es el instrumento normativo para gestionar la selección del personal temporal que haya de prestar servicios en el Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal.

La selección de este personal se llevará a cabo a través de bolsas de empleo y este Reglamento regulará el funcionamiento y gestión de las bolsas existentes, así como la formación de las que se creen para la cobertura de las necesidades de personal temporal en el Organismo, tanto en lo referente a nombramientos de funcionarios interinos como en lo relativo a contrataciones laborales temporales. Todo ello sin perjuicio de las medidas que puedan proponerse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del vigente convenio colectivo del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal.

Artículo 2.- Bolsas de Empleo e instrumentos complementarios.

1.- Las bolsas de empleo se utilizarán para la selección de las personas que deban desempeñar funciones en el Organismo como funcionarios interinos, en los casos previstos en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o, excepcionalmente, cuando así proceda, bajo alguna de las modalidades de contratación en régimen laboral por un tiempo determinado previstas, entre otros, en los artículos 15.1 y 12.6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Existirá una bolsa de empleo única para cada Subgrupo de los previstos en el artículo 76 del TREBEP, que será aplicable igualmente, en el ámbito laboral, para las distintas categorías integradas en cada grupo profesional conforme al Convenio Colectivo en vigor, y atenderá las necesidades que se produzcan tanto en el ámbito laboral como el funcional.

En el momento de aprobación del presente Reglamento están vigentes con tal carácter la Sección 1 de las constituidas mediante resoluciones 41/2020, de 15 de enero, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo A1 de

funcionarios y del grupo V de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal; 42/2020, de 15 de enero, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo C1 de funcionarios y del grupo III de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal; y 641/2020, de 27 de julio, de constitución de bolsa de empleo del grupo/subgrupo C2 de funcionarios y del grupo II de laborales del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal, así como las que, como consecuencia de otros procesos selectivos, vayan constituyéndose para otros grupos/subgrupos, o grupos/subgrupos técnicos (personal de informática).

3.- No obstante, en el ámbito laboral seguirán vigentes las Bolsas de empleo constituidas mediante resolución 59/2004, de 25 de febrero, que se extinguirán una vez resuelta la primera convocatoria para cada categoría derivada de las ofertas de empleo público para personal laboral de 2018 y siguientes.

Hasta ese momento, las bolsas constituidas conforme al número anterior funcionarán, en el ámbito laboral, como subsidiarias de las contempladas en este número.

4.- Asimismo, en caso de ausencia de bolsa para un grupo o categoría o de agotamiento o pérdida de vigencia de las bolsas reguladas en los puntos anteriores, el Organismo podrá utilizar los siguientes instrumentos para la selección de candidatos (tanto para contratos laborales como para nombramientos interinos de funcionarios), con carácter subsidiario y por el orden en que figuran:

a) Las Bolsas provisionales que, en caso de necesidad, y ante el agotamiento o ausencia de las anteriores, y previa negociación en la Mesa General de Negociación, puedan constituirse durante los procesos selectivos derivados de las diferentes Ofertas de Empleo. Estas bolsas se configurarán con los resultados provisionales de las diferentes pruebas que se hubiesen realizado hasta la fecha, y se extinguirán a la conclusión del proceso selectivo.

b) Las Bolsas extraordinarias que, en caso de necesidad, y ante la falta de convocatorias para un grupo determinado, se constituyan en virtud de un procedimiento selectivo "ad hoc", previa negociación en la Mesa General de Negociación.

5.- Los procedimientos de promoción interna u otros de carácter restringido no darán lugar a la actualización de las bolsas constituidas conforme al artículo 2.2. No obstante, los resultados de estos procesos podrán utilizarse en los procedimientos de provisión provisional por personal fijo, conforme a lo previsto en los artículos 81.3 del citado TREBEP, 39 del TRET y 52.3.b) del Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Constitución de las bolsas de empleo y requisitos de sus integrantes.

1.- Las Bolsas de empleo se constituirán mediante resolución de la Presidencia del Organismo, a propuesta de la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos elaborada conforme a la baremación de méritos regulada en este Reglamento, la cual será objeto de estudio por una Comisión de Baremación.

La Comisión de Baremación será la Mesa General de Negociación. No obstante, las Bolsas de empleo constituidas mediante resolución 59/2004, de 25 de febrero, seguirán actualizándose, hasta su extinción, en el marco de la Comisión de Contratación del Convenio Colectivo.

2.- Los integrantes de la Bolsa de cada Subgrupo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber sido admitidos a un proceso selectivo convocado por el O.P.A.E.F. para el correspondiente Subgrupo o categoría incluida en el mismo.
- b) Haber hecho constar, al cumplimentar su solicitud de admisión, su voluntad de integrarse en la Bolsa de trabajo resultante.
- c) Acreditar la titulación necesaria para prestar servicios en el correspondiente Subgrupo, si no lo hubiese hecho con anterioridad.

3.- En el caso de convocatorias específicas para la formación de Bolsas extraordinarias realizadas al amparo del artículo 2.4.d), lo que en las mismas se disponga.

4.- En cualquier caso, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigibles para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes plazas de funcionarios, o para el ingreso como personal laboral fijo de las correspondientes categorías, así como el resto de condiciones que establezcan las convocatorias correspondientes.

Los candidatos seleccionados que vayan a ser nombrados o contratados deberán aportar, con carácter previo:

- a) Un certificado médico de aptitud o someterse a un reconocimiento médico por el Servicio de Prevención.
- b) Una declaración jurada de incompatibilidad o, en su caso, una solicitud de compatibilidad. Caso de comprobarse que se ha simultaneado el puesto de trabajo en este organismo con otro, sea público o privado, se penalizará con la exclusión de la bolsa, con independencia de las acciones disciplinarias que correspondieran.
- c) La acreditación de los méritos y formación alegados para su integración en la bolsa, si no los hubiese aportado con anterioridad.

5.- Las Bolsas de empleo se formarán con los datos facilitados por los integrantes de las mismas en sus solicitudes de participación en la correspondiente oferta de empleo.

Los contactos se realizarán a la dirección de correo electrónico, teléfono o dirección postal, según corresponda, que figuren en dichas solicitudes.

Los integrantes de las Bolsas deberán comunicar al Servicio de Recursos Humanos la actualización de sus datos mediante escrito presentado en el registro del Organismo, incluso por medios electrónicos. En tanto no conste esta actualización los intentos de comunicación a los contactos existentes se considerarán válidos a los efectos previstos en el artículo 8.

Artículo 4.- Ordenación de las bolsas.

1.- Los aspirantes se ordenarán, en las Bolsas correspondientes a cada Subgrupo, en Secciones, y, dentro de cada sección, atendiendo a los criterios de valoración que se indican en el número 3 de este artículo.

2.- Cada bolsa se integrará por las siguientes secciones:

a) Sección 1, donde se integrarán quienes hubiesen superado todas las pruebas del proceso selectivo convocado por el O.P.A.E.F. para el correspondiente Subgrupo o categoría sin obtener plaza.

b) Sección 2, donde se integrarán quienes hubiesen superado el primer ejercicio del proceso selectivo, salvo que éste constara de tres pruebas, en cuyo caso se crearán dos secciones:

- Sección 2.a) donde se integrarán quienes hubiesen superado dos pruebas del proceso selectivo, cuando éste tuviese tres pruebas.

- Sección 2.b) donde se integrarán quienes hubiesen superado la primera prueba del proceso selectivo.

La mesa General de Negociación podrá acordar la creación de una Sección 3, aplicable sólo a contrataciones en régimen laboral de una categoría determinada, donde, conforme a lo previsto en el artículo 53 del convenio colectivo del O.P.A.E.F. se integrarán quienes, no habiendo superado ninguna prueba del proceso selectivo, desempeñen o hayan desempeñado trabajos en el Organismo, en la correspondiente categoría, bajo cualquier tipo de modalidad contractual, o estén integrados en las bolsas de personal laboral vigentes en el momento de constitución de la Bolsa. Sus integrantes se ordenarán exclusivamente conforme a los méritos resultantes del número 5 de este artículo.

3.- Dentro de cada sección, los aspirantes se ordenarán por la puntuación resultante de sumar las notas alcanzadas en los distintos ejercicios de la fase de oposición del proceso selectivo para acceder al correspondiente subgrupo o categoría profesional del mismo y los méritos que se indican, los cuales estarán referidos a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes del correspondiente proceso selectivo: El máximo de puntos serán 100, correspondiendo 60 a la superación de exámenes y 40 a la baremación de méritos.

4.- En el caso de bolsas que se hayan constituido a partir de un proceso selectivo cuya fase de oposición conste de dos ejercicios, se asignarán, por cada prueba, ente 15 y 30 puntos, correspondiendo 30 puntos al 10 y 15 puntos al 5, siendo la puntuación proporcional a la nota alcanzada según la fórmula $P=3N$, donde P es la puntuación a efectos del baremo y N la nota alcanzada en el examen. Tanto P como N se redondearán, en su caso, al tercer decimal, tomándose el superior si el cuarto decimal fuese igual o superior a 5, y el inferior en caso contrario.

En el caso de bolsas que se hayan constituido a partir de un proceso selectivo cuya fase de oposición conste de tres ejercicios, se asignarán, por cada prueba, ente 10 y 20 puntos, correspondiendo 20 puntos al 10 y 10 puntos al 5, siendo la puntuación proporcional a la nota alcanzada según la fórmula $P=2N$, donde P es la puntuación a efectos del baremo y N la nota alcanzada en el examen. Tanto P como N se redondearán, en su caso, al tercer decimal, tomándose el superior si el cuarto decimal fuese igual o superior a 5, y el inferior en caso contrario.

5. En la fase de méritos podrán conseguirse hasta 40 puntos, resultado de la puntuación alcanzada en cada uno de los siguientes apartados:

5.1.- Experiencia profesional. Se valorarán los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, como personal funcionario o laboral, en puestos de igual o similares características, directamente relacionados con la plaza o plazas objeto de la convocatoria, hasta un máximo de 34 puntos, en la forma siguiente:

a) Por cada mes de servicios prestados en puestos del mismo Grupo/subgrupo en el O.P.A.E.F.: 0,11 puntos.

b) Por cada mes de servicios prestados en puestos de diferente grupo/subgrupo, en el O.P.A.E.F.: 0,08 puntos.

c) Por cada mes de servicios prestados en puestos del mismo grupo/subgrupo de clasificación profesional, en otros Órganos de las Administraciones públicas u Organismos o Agencias de naturaleza administrativa dependientes de las mismas cuyo objeto exclusivo o principal sea la gestión, recaudación e inspección tributaria: 0,06 puntos.

El tiempo de servicios computable se puntuará por meses efectivos completos, despreciándose las fracciones inferiores a un mes, y valorándose exclusivamente en un solo apartado de la escala indicada y se acreditará mediante certificación expedida por el Secretario General u órgano competente de la correspondiente Administración donde deberá constar el periodo, el órgano y la categoría profesional.

5.2.- Méritos académicos. Se valorará la posesión de titulación académica oficial de nivel igual o superior a la exigida como requisito para acceder al correspondiente grupo/subgrupo, y distinta de la alegada, siempre que esté relacionada con el temario y/o las funciones a desarrollar en las plazas del subgrupo correspondiente a cada una de las bolsas, hasta un máximo de 3 puntos:

En las Bolsas de los subgrupos A1 y A2 se estima como requisito necesario el grado universitario, valorándose:

a) Por la titulación de doctor: 3 puntos.

b) Por cada titulación de máster universitario o licenciatura adicional: 1,5 puntos.

c) Por cada titulación de grado adicional a la requerida para formar parte del grupo/subgrupo: 1 punto.

En las Bolsas de los subgrupos C1 y C2 sólo se valorará la titulación superior alcanzada, con el siguiente baremo:

a) Por la titulación de grado con máster universitario o licenciatura: 3 puntos.

b) Por la titulación de grado: 2,5 puntos.

c) Por la titulación de diplomado universitario: 2 puntos.

d) En el subgrupo C2, por la titulación de Bachiller LOE o LOGSE, Bachiller unificado polivalente, Bachiller superior o prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años: 1 punto.

Solo se valorarán las titulaciones reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo citarse, en caso de equivalencia de

titulación, la disposición en que se establece la misma y, en su caso, el BOE en que se publica. Asimismo, no se valorarán como mérito los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otro de nivel superior que se aleguen.

Se acreditarán aportando el título correspondiente, resguardo de abono de los derechos de obtención del mismo o certificación acreditativa expedida por el órgano competente.

5.3.- Exámenes superados. Se valorará la superación de exámenes en convocatorias públicas del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) que no hayan sido valorados en el apartado 4, hasta un máximo de 3 puntos, conforme al siguiente baremo:

a) En convocatorias correspondientes a la última OEP del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) para puestos de funcionario o laboral de la misma escala, clase y categoría objeto de la convocatoria o grupo de clasificación profesional igual o equivalente al del subgrupo de la Bolsa: 1,5 puntos por cada uno.

b) En anteriores convocatorias correspondientes a OEP del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.) para puestos de funcionario o laboral de una escala, clase y categoría superior a la del objeto de la convocatoria o grupo de clasificación profesional superior al del subgrupo de la Bolsa: 1,25 puntos por cada uno.

c) En cualquier otra convocatoria pública del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (O.P.A.E.F.), perteneciente o no a OEP, para puestos de funcionario o laboral de la misma o inferior escala, clase y categoría objeto de la convocatoria o del mismo o inferior grupo de clasificación profesional al del subgrupo de la Bolsa, no valoradas en los apartados anteriores: 1 punto por cada uno.

Este mérito se acreditará aportando certificado expedido por el Secretario u órgano competente en el desarrollo de los procesos selectivos, donde conste la categoría de la plaza objeto de la convocatoria, fecha y ejercicios aprobados, pudiendo ser sustituido por informe del Servicio de Recursos Humanos.

Tanto en la fase de constitución como en la de actualización de cada Bolsa podrán alegarse los exámenes correspondientes a convocatorias realizadas con anterioridad a la que sirve de base para la constitución o actualización de la misma, sin que en ningún caso un mismo examen pueda valorarse en este apartado y en el número 4.

6.- En caso de empate, se dirimirá a favor de la persona que contara con mayor puntuación por la superación de exámenes del número 4 y, dentro de ésta, con la mayor puntuación en la fase más avanzada del proceso. Si el empate persistiera, se resolverá en función de la mayor experiencia en el OPAEF en el Grupo/subgrupo objeto de la convocatoria (5.1.a) y, sucesivamente, para cada uno de los criterios del número 5.

7.- La baremación de los méritos se realizará por la Comisión de Baremación del artículo 3, para lo cual podrá crear grupos de trabajo, cuyas propuestas deberán ser ratificadas por la Comisión.

Las decisiones de la Comisión de Baremación se adoptarán por la concurrencia de la voluntad de la parte social y la representación de la Administración, prevaleciendo ésta, que deberá estar motivada, en caso de falta de acuerdo.

La decisión de la parte social se adoptará por la mayoría de sus integrantes. A estos efectos, la representación de cada sección sindical será proporcional al número de miembros del Comité o delegados de personal que tenga.

8.- Finalizada la baremación, se expondrán las listas provisionales de las personas integrantes de la Bolsa de empleo, debidamente ordenadas, con expresión de la puntuación obtenida en cada uno de los apartados objeto de baremación, y se concederá un plazo de diez días naturales para presentar alegaciones. Por razones de eficiencia, este proceso podrá realizarse de manera independiente para cada una de las secciones previstas en el artículo 4.2.

9.- En el caso de que se presenten alegaciones, se procederá a revisar la documentación y, una vez resueltas todas las alegaciones efectuadas, se procederá a la aprobación definitiva de la Bolsa de Empleo por la Comisión de Baremación, tras lo cual se elevará a la Presidencia del Organismo. No será necesaria la aprobación definitiva si, transcurrido el plazo para su interposición, no se hubieran formulado alegaciones. En este caso se elevará a la Presidencia junto con certificación del Servicio de Recursos Humanos sobre este extremo. La resolución de constitución de la Bolsa se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del organismo, para general conocimiento.

Artículo 5.- Vigencia de las bolsas.

1.- Las bolsas contempladas en el artículo 2.2., así como las que se constituyan conforme a este Reglamento en virtud de las convocatorias públicas correspondientes a las ofertas de empleo público de 2015 y sucesivas tendrán una duración indefinida.

2.- Los aspirantes integrados en cada bolsa no perderán sus derechos como consecuencia de la celebración de nuevos procesos selectivos, aunque no se presenten a ellos o no superen los mismos, pudiendo permanecer en ella un plazo máximo de 10 años, contados a partir de su integración.

Este período podrá reiniciarse, es decir empezará a contar de nuevo, en cada actualización de la bolsa, para lo cual el aspirante deberá participar en el proceso selectivo y aprobar al menos un examen de la fase de oposición.

3.- Concluido el plazo de 10 años, el aspirante quedará automáticamente excluido, debiendo constituirse la Comisión de baremación para realizar una actualización a los únicos efectos de proponer dicha exclusión, que será aprobada por Resolución de la Presidencia.

Artículo 6.- Actualización de las bolsas.

1.- Las Bolsas de Empleo se actualizarán, durante su vigencia, como consecuencia de la resolución de nuevos procesos selectivos resultantes de una oferta pública de empleo.

2.- Una vez resuelto el nuevo proceso selectivo, la Comisión de Baremación baremará los méritos de quienes cumplan los requisitos del artículo 3.2 y propondrá la actualización de la bolsa en los siguientes términos:

a) Quienes no formasen parte de la Bolsa se integrarán en la misma en el orden que corresponda según lo previsto en el artículo 4. Para ello, si el nuevo proceso selectivo contuviera menos ejercicios que el anterior, para su integración en la sección 1, se valorará la prueba o pruebas de dicho proceso, conforme a la puntuación que corresponda según lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 4.

b) Quienes ya formasen parte de la Bolsa actualizarán sus méritos, en cualquier caso, así como la puntuación de sus exámenes, cuando, en este caso, dicha actualización suponga el paso a una Sección superior o una mejora de la puntuación alcanzada en procesos anteriores. En estos casos, si el nuevo proceso tuviese menos pruebas que el anterior, se equipararán las notas de la última prueba, y, sucesivamente, de las anteriores, y se mantendrá la nota del primer examen. En cualquier caso, la presentación a un nuevo proceso selectivo dará lugar al reinicio del período de 10 años, siempre que se alcance la nota mínima de examen establecida para superar los mismos, aunque ello no conlleve la actualización de la nota, por no suponer una mejora de la alcanzada en procesos anteriores.

3.- La actualización se realizará por el procedimiento previsto en los artículos 3 y 4.7 y se aprobará mediante resolución de la Presidencia, que dejará sin efecto la anterior.

Cuando sea previsible la resolución de varios procesos selectivos referidos a un mismo subgrupo en un período de tiempo inferior a un año, la Comisión de Baremación podrá acordar, por razones de eficiencia, realizar una sola actualización cuando concluya el último proceso.

4.- Las Bolsas, asimismo, se actualizarán, exclusivamente a efectos de variar la situación de sus integrantes regulada en el artículo 7, con cada llamamiento, y en caso de la exclusión regulada en el artículo 5.3. A estos efectos, con carácter previo a cada llamamiento se informará a la Comisión de Baremación, en su caso, de las alteraciones en cuanto a la situación de los integrantes derivadas de las incidencias producidas en el anterior llamamiento o desde el mismo. Estas variaciones se harán públicas conforme a lo previsto en el artículo 10. Cuando la variación suponga la exclusión de la Bolsa se acordará por resolución de la Presidencia, que será notificada al interesado.

Artículo 7.- Situaciones en las bolsas.

A los efectos de los llamamientos regulados en el artículo 8 los integrantes de una bolsa podrán estar en las siguientes situaciones:

a) Activo: Son aquellas personas integradas en la Bolsa que prestan servicios en el Organismo, en el correspondiente grupo/subgrupo, bajo cualquier modalidad de nombramiento o contrato de duración determinada.

b) Disponible: Son aquellas personas integradas en la Bolsa susceptibles de ser llamadas para prestar servicios en el Organismo. Dentro de los disponibles, figurarán como Relegados aquellas personas integradas en la Bolsa que, por haber incurrido en alguno de los supuestos del artículo 9.2, son relegadas al final de la Sección en la que estuviesen incluidos. Los aspirantes relegados se ordenarán de manera inversamente proporcional al número de renunciaciones y de manera proporcional a su baremación, sin pérdida del derecho a ser llamados o participar en los procesos abiertos.

c) Indisponibles temporalmente: Son aquellas personas integradas en la Bolsa susceptibles de ser llamadas para prestar servicios en el Organismo y que, por determinadas razones, pueden solicitar, mediante comunicación escrita,

figurar temporalmente como no disponibles sin pérdida del lugar en la Bolsa, indicando el período de duración, que será, como mínimo, de seis meses. La solicitud surtirá efecto a los quince días de haber sido presentada.

d) *Suspensos*: Son aquellas personas integradas en la Bolsa que, en los casos previstos en el artículo 9.3, tienen suspendido su derecho a ser llamadas, sin pérdida del lugar en la Bolsa.

e) *Excluidos*: Son aquellas personas que, por haber incurrido en alguno de los supuestos del número 4 del artículo 9 han perdido definitivamente su derecho a ser llamados.

Artículo 8.- Selección de candidatos.

1.- Los procesos de selección del candidato a prestar servicios en el Organismo por tiempo determinado podrán ser abiertos o por llamamiento.

2.- Cuando los servicios deban prestarse en virtud de las previsiones de los supuestos a) y b) del apartado 1 del artículo 10 del EBEP, en los casos de contratos de interinidad por vacante, contratos de relevo o sustitución de titulares en situación de excedencia, y en los casos de nombramientos o contratos de sustitución por I.T., liberación sindical u otras situaciones análogas con reserva de plaza cuya duración se prevea superior a nueve meses, la oferta de los puestos de trabajo se realizará mediante publicación en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales y oficinas comarcales del OPAEF, así como en el Tablón de anuncios de la Sede electrónica del O.P.A.E.F.

En el anuncio se establecerá un plazo de presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a cinco días hábiles, durante el cual podrán solicitar participar en la convocatoria quienes, estando integrados en la bolsa, estuvieren interesados.

La oferta se resolverá a favor del solicitante mejor situado en la Bolsa de empleo siempre que no estuviese ya prestando servicios bajo alguna de las modalidades anteriores en puestos del mismo subgrupo.

No obstante, el contrato se adjudicará a estas personas en los siguientes casos:

a) Cuando desempeñasen funciones en virtud de un nombramiento o contrato de interinidad por vacante o sustitución, llevasen más de dos años en el mismo, la oferta fuese de la misma naturaleza y el nuevo puesto suponga un cambio a un centro de trabajo más cercano a su domicilio o que suponga una mejora para la conciliación de la vida familiar y laboral. Este extremo deberá acreditarse y ser apreciado por la Mesa General de Negociación.

b) Tratándose de un contrato de relevo, cuando hubiese cumplido más de dos años y la oferta se refiera a una interinidad por vacante o, en cualquier caso, cuando restasen menos de nueve meses para su extinción.

3.- Cuando los servicios deban prestarse en virtud de las previsiones de los supuestos c) y d) del apartado 1 del artículo 10 del TREBEP, en los casos de contratos de sustitución de titulares durante períodos previsiblemente inferiores a 9 meses y en los contratos por acumulación de tareas, así como cuando hubiese quedado desierto un procedimiento de los previstos en el número anterior, la oferta de los puestos de trabajo se realizará mediante llamamiento.

Atendiendo al número y características de los nombramientos o contratos a ofrecer, los llamamientos podrán ser individuales o colectivos. En cualquier caso, se realizarán conforme al orden de prelación de los candidatos en la Bolsa de empleo que estuvieran en situación de disponibles, a los cuales se les ofrecerán todos los nombramientos o contratos incluidos en la oferta.

No obstante, cuando conste que la fecha de finalización de prestación de servicios de un integrante de la bolsa que ocupe un puesto superior al de la persona a la que se efectuaría la oferta, sea inferior o igual a un mes en el momento de efectuar dicha oferta, se establecerá la preferencia de éste último, salvo que el puesto haya de ocuparse en un período inferior al indicado por razones de urgencia, en cuyo caso se deberá someter a la Mesa General de Negociación, conforme al número 5 de este artículo.

Por el contrario, quedarán excluidos del llamamiento aquellos trabajadores que, a tenor de los servicios prestados con anterioridad en el Organismo, y teniendo en cuenta la naturaleza y previsible duración del contrato o nombramiento ofertado, superasen el período de veinticuatro meses previsto en el artículo 15.5 del TRET o el de seis meses previsto en el artículo 10.6 del TREBEP.

La oferta se resolverá a favor del candidato que ocupase la primera posición en la Bolsa de trabajo en situación de disponible, y, si hubiese varias ofertas, sucesivamente a los siguientes, atendiendo a la preferencia puesta de manifiesto por cada uno.

4.- Los llamamientos se harán preferentemente mediante correo electrónico a la dirección que haya facilitado el aspirante, de manera que quede constancia del intento de comunicación. Con idéntico propósito la remisión del correo electrónico podrá complementarse con una llamada telefónica o SMS al teléfono facilitado, mediante telegrama con acuse de recibo a la dirección que conste a tal efecto en el Servicio de Recursos Humanos o comunicación electrónica mediante el sistema Notific@ de comparecencia en sede. El aspirante dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, desde la fecha de envío, para responder al Servicio de Recursos Humanos, aceptando o renunciando al llamamiento (concretando, caso de haberse ofertado varios contratos o nombramientos, el orden de preferencia de los mismos) y aportando la documentación que se le requiera. En caso de renuncia a los mismos indicará la causa y aportará su justificación.

Para ello, y tal como se prevé en el artículo 3.5, todas las personas que constituyan la bolsa de trabajo dejarán una dirección postal y de correo electrónico y un teléfono de referencia. Por defecto se utilizarán los que figurasen en la solicitud de participación en el proceso selectivo, siendo responsabilidad de los aspirantes mantener los mismos actualizados.

La falta de respuesta pasados cinco días hábiles desde que se acredite la recepción de la oferta se considerará renuncia no justificada. Cuando no se pueda acreditar la recepción de la oferta, y sin perjuicio de su publicación, en su caso, en el Boletín Oficial de la provincia, se considerará al candidato ilocalizable, y así se hará constar en la actualización de la bolsa que incluya su renuncia no justificada.

En caso de renuncia expresa o tácita a una oferta, el Servicio de Recursos Humanos pasará al siguiente de la Bolsa. No obstante, por razones de

eficiencia, podrá simultanear la comunicación, indicando a los integrantes de la bolsa el número que ocupan en la misma.

5.- La determinación del procedimiento aplicable a los contratos o nombramientos de sustitución se hará en el marco del órgano paritario que deba conocer de las contrataciones o nombramientos, al cual se someterán igualmente aquellas situaciones que, no estando reflejadas en el presente reglamento, puedan dar lugar a diversas interpretaciones.

Artículo 9.- Renuncias y causas de exclusión.

1.- Se considerará renuncia a una oferta la no aceptación de un llamamiento realizado en los casos previstos en el artículo 8.3, sea de manera expresa o por falta de respuesta en plazo.

2.- Quien renunciase a una oferta será relegado al último lugar de la Sección de la Bolsa en la que estuviese integrado, quedando en situación de Disponible. Si renunciase a una segunda oferta, pasará de nuevo al último lugar de su Sección, quedando por detrás de quienes sólo hubiesen renunciado una vez. La tercera renuncia conllevará la exclusión de la Bolsa.

3.- No tendrá la consideración de renuncia la no aceptación de un llamamiento por alguna de las siguientes causas:

a) La incapacidad temporal, total, absoluta o gran invalidez del candidato/a iniciada con anterioridad al llamamiento, que deberá justificarse en el primer caso, mediante parte de baja, certificación, o informe expedido por facultativo de la Seguridad Social en el conste la imposibilidad de incorporación al puesto de trabajo ofertado, y en el resto con la correspondiente resolución.

Asimismo, la enfermedad grave o accidente del cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad, acaecida con anterioridad al llamamiento, que se justificará adicionalmente con certificado que acredite el matrimonio o la convivencia con el familiar. En ambos casos, la suspensión será indefinida hasta que se acredite la desaparición de la causa de la renuncia.

b) La maternidad de la candidata o paternidad del candidato, así como la adopción o acogimiento permanente por el candidato/a, que deberán justificarse con el correspondiente certificado de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento permanente. La suspensión tendrá una duración de seis meses desde dicha fecha.

c) El embarazo de riesgo de la candidata, que deberá justificarse con el correspondiente certificado médico.

d) Encontrarse el candidato en esos momentos prestando servicios en el sector público (incluida la Diputación y el O.P.A.E.F.) bajo cualquier modalidad de contrato o nombramiento temporal. Se justificará con copia del contrato o nombramiento y tendrá una duración equivalente a la del contrato o nombramiento.

e) Encontrarse el candidato desempeñando cargo público de naturaleza electiva. Se justificará con certificado del nombramiento y tendrá una duración equivalente a la del cargo electivo desempeñado.

f) Ser la candidata víctima de violencia de género. Deberá justificarse con la documentación que proceda y acreditarse su relación con la renuncia a la oferta recibida, en función de lo cual se acordará por el órgano paritario competente la duración de la suspensión.

g) Fuerza mayor debidamente acreditada, que impida en esos momentos iniciar una relación laboral. Esta causa deberá acreditarse mediante la documentación que proceda y será valorada por el órgano paritario competente, junto con la duración de la suspensión.

Las causas deberán justificarse documentalmente ante el Servicio de Recursos Humanos en el plazo del artículo 8.4.

En estos casos, atendiendo a la justificación recibida y los plazos previsibles de duración de la causa de renuncia, el Servicio de Recursos Humanos declarará al integrante de la Bolsa en situación de suspenso, excluyéndolo de nuevos llamamientos.

Sin perjuicio de la suspensión acordada, una vez finalizadas las causas de la renuncia los interesados deberán comunicarlo por escrito al Servicio de Recursos Humanos solicitando su rehabilitación a la situación de "disponible", que no se hará de oficio.

En el caso previsto en la letra d), cuando el integrante preste servicios en el O.P.A.E.F., no será necesaria la justificación de la renuncia, y quedará en situación de suspenso, por lo que no será llamado, sin perjuicio de su posibilidad de participar en los procesos del artículo 8.2.

El personal del O.P.A.E.F. que tenga la condición de funcionario de carrera o personal laboral indefinido fijo quedará igualmente en suspenso en todas las Bolsas en las que estuviese integrado. No obstante, podrá participar en los procesos del artículo 8.2 correspondientes a Grupos/subgrupos superiores a aquél al que pertenezca.

4.- Serán causas de exclusión de la bolsa, además de la prevista en el número 2, las siguientes:

4.1.- La renuncia a un contrato o nombramiento que se produzca una vez dictada la resolución adjudicando el contrato o nombrando al integrante de la bolsa, dejando de firmar el contrato o no tomando posesión del nombramiento. La renuncia a un contrato o nombramiento conllevará la exclusión de la Bolsa desde la que se hubiese aceptado la oferta.

4.2.- La rescisión o resolución anticipada de un nombramiento o contrato mediante la extinción unilateral del mismo por parte del trabajador o funcionario con anterioridad a la fecha o causa de extinción prevista en el nombramiento o contrato de duración determinada. La rescisión anticipada unilateral dará lugar a la exclusión de la Bolsa desde la que se hubiese obtenido el contrato o nombramiento. No se considerarán unilaterales las rescisiones anticipadas que tengan su origen en los procesos previstos en el artículo 8.2 o que resulten de cualquier tipo de proceso selectivo organizado por el O.P.A.E.F. en los cuales se haya ofrecido un nuevo puesto al interesado.

En concreto, se reconoce el derecho del personal temporal del O.P.A.E.F. que forme parte de varias bolsas a que se le ofrezcan nuevos contratos o nombramientos en los siguientes casos:

- a) Cuando la función corresponda a una categoría superior, incluso dentro del mismo Grupo/subgrupo.
- b) Cuando el contrato o nombramiento ofrecido, referido a una función de inferior categoría que la desempeñada, tuviese una duración inicial superior a la duración inicial del desempeñado. A estos efectos, la interinidad por vacante se presumirá que tiene una duración superior a cualquier otra relación por tiempo determinado.

4.3.- La rescisión del contrato o nombramiento por parte de la empresa, sea como consecuencia de despido disciplinario o del cese previsto en el nombramiento o contrato, que se declare procedente por sentencia judicial, dará lugar a la exclusión de la Bolsa desde la que se hubiese obtenido el contrato o nombramiento.

4.4.- La ocultación de una circunstancia que imposibilite la ocupación de un puesto de trabajo o la incompetencia para desempeñar el mismo, previa audiencia, en este caso, a la persona interesada.

4.5.- También será causa de exclusión la rescisión unilateral del contrato por parte de la empresa durante el período de prueba.

Artículo 10.- Información de las bolsas.

1.- Sin perjuicio de lo contemplado para la publicación de las Bolsas con carácter previo a su constitución, las Bolsas de empleo del O.P.A.E.F., debidamente actualizadas, se publicarán con carácter permanente en la Sede electrónica del Organismo, según el orden de prelación correspondiente y conteniendo los siguientes datos:

- a) Puesto en la Bolsa.
- b) Apellidos y nombre del candidato.
- c) Baremación de los méritos, indicando sólo el total.
- d) Fecha de la última actualización de la puntuación por participar en el último proceso selectivo.
- e) Situación.
- f) Observaciones a la situación, en concreto:
 - En los Suspensos, causa de la suspensión, mediante referencia al artículo y letra del reglamento.
 - En los Disponibles relegados, número de renunciaciones.
 - En los Excluidos, causa de la exclusión.

En la publicación se indicará la fecha de la última actualización de la bolsa realizada conforme al artículo 6.

2.- La Mesa General de Negociación, por razones de protección de datos, podrá acordar implantar medidas de restricción del acceso a los datos indicados en el número anterior, como el acceso mediante clave personal limitado a los integrantes de las bolsas.

Artículo 11.- Protección de datos.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el 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, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, los datos personales proporcionados por las personas interesadas en participar en los procedimientos selectivos del O.P.A.E.F. y que se integren en esta Bolsa, serán incorporados y tratados en el registro de actividades de tratamiento "Procesos selectivos", entre cuyas finalidades se encuentra la promoción y selección de personal para su contratación, oposiciones y concursos.

El órgano responsable del fichero y responsable del tratamiento es el Servicio de Recursos Humanos del O.P.A.E.F. de la Diputación de Sevilla, ante el cual se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, así como retirar su consentimiento. Con la firma de la solicitud de participación en los procesos selectivos y de integración en las bolsas de empleo, la persona aspirante consiente el tratamiento de datos personales que resulten necesarios para estos propósitos, que se restringirá a las finalidades mencionadas y no serán cedidos salvo los supuestos previstos por la Ley. El tratamiento de los datos para estas finalidades incluye la publicación en los Boletines Oficiales que procedan, en el tablón de edictos y página web del O.P.A.E.F. o de la Diputación, de los datos de carácter personal referidos a nombre, apellidos y documento nacional de identidad necesarios para facilitar a las personas interesadas la información relativa a la publicación de las listas de personas admitidas y excluidas y desarrollo de las convocatorias, así como los datos contemplados en el artículo 10 de este Reglamento.

La publicación de los datos personales, en particular cuando se asocien nombres y apellidos al D.N.I., se hará respetando las indicaciones que a tal efecto dicte la A.E.P.D. o que se regulen por cualquier otro medio.

Artículo 12.- Interpretación.

Cualquier incidencia que pudiera surgir en la aplicación de este Reglamento de Bolsa de empleo, será resuelta por la Mesa general de negociación.

Asimismo, cualquier modificación de este Reglamento será objeto de negociación en la Mesa General de Negociación con carácter previo a su propuesta al Pleno de la Corporación.

Entrada en vigor: El acuerdo de aprobación definitiva del reglamento, y el texto de su contenido, se publicaran en el Boletín Oficial de la Provincia, entrando en vigor una vez se haya publicado completamente el texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley de Bases del Régimen Local.

Disposición transitoria: Las bolsas únicas correspondientes a los Subgrupos Al y V (Resolución 41/2020, de 15 de enero), C1 y III (Resolución 42/2020, de 15 de enero) y C2 y II (Resolución 641/2020, de 27 de julio) relacionadas en el segundo párrafo del artículo 2.2, se han constituido con los aspirantes que han superado todos los exámenes del correspondiente proceso selectivo y conforme al orden obtenido en el mismo, por lo que solo constan de la Sección 1 prevista en el artículo 4.2. Por ello, cuando la constitución de la Sección 2, (o en su caso 2.a y 2.b) de dichas bolsas, creadas con anterioridad a la aprobación del presente Reglamento, se realice

antes de la resolución de un nuevo proceso selectivo que conlleve la actualización de la Bolsa, se aplicarán los mismos criterios de ordenación utilizados para la creación de la Sección 1, es decir, los previstos en las bases específicas de la correspondiente convocatoria, aprobadas por Resolución de la Presidencia número 1898/2017, de 4 de diciembre, publicada en el BOP de 18 de diciembre de 2017.

Disposición derogatoria: Lo dispuesto en los artículos 7 y siguientes de este reglamento deroga las normas internas del O.P.A.E.F. que regulen el funcionamiento de las Bolsas de empleo existentes hasta la fecha, así como lo previsto en las correspondientes resoluciones de creación de las diferentes bolsas de empleo. No obstante, permanecerán vigentes los criterios de ordenación con los que se hubiesen aprobado las mismas, hasta su actualización conforme al artículo 6.1.

Segundo.- Elevar la propuesta al Pleno de la Corporación para su aprobación y publicación conforme al procedimiento legalmente establecido."

Y para que conste y surta los efectos oportunos en el expediente de su razón, expido la presente con la salvedad que determina el artículo 206 del R.D. 2.568/86, de 28 de Noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de Entidades Locales, en Sevilla, en la fecha abajo indicada.

VºBº

EL PRESIDENTE