

INFORME DE LA JEFATURA DE SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS.

ASUNTO: Aprobación del Reglamento de las Bolsas de Empleo del Organismo.

I. Antecedentes.

La presente propuesta tiene como objeto la aprobación del Reglamento de las Bolsas de Empleo del O.P.A.E.F., como instrumento normativo que ha de servir a la finalidad esencial de gestionar la cobertura de las necesidades temporales de empleo del Organismo tanto en lo referente a nombramientos de funcionarios interinos como en lo relativo a contrataciones laborales temporales.

En la exposición de motivos del Reglamento quedan suficientemente justificados los motivos por los cuales se propone esta regulación, debiéndose destacar el propósito primordial que persigue que es el de unificar los criterios de selección del personal temporal, evitando así la dispersión normativa.

En este sentido, el O.P.A.E.F. ha dispuesto de una serie de bolsas de personal laboral (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 de la presidencia 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.

Asimismo, 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/Subgrupo C2, la cual establecía que "mantendría su vigencia hasta que se sustituyera por una nueva bolsa resultante de la primera convocatoria para la provisión definitiva de plazas de auxiliares de

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	1/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

gestión, inspección y recaudación tributaria local". 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 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 la previsión del artículo 4 del 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.

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).

II. Fundamentación legal y procedimiento para su aprobación.

Comenzando por analizar el marco constitucional, la Constitución española recoge los principios

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	2/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

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

En el ámbito local, el artículo 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que *"la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad"* y en su artículo 100 atribuye a cada Corporación Local la competencia para la selección de sus funcionarios y establece que corresponde a la Administración del Estado la reglamentación de las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios.

El desarrollo reglamentario plasmado a través del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, dedica a la selección de funcionarios interinos exclusivamente su disposición adicional primera, que dispone con el carácter de "reglas mínimas" para el nombramiento de funcionarios interinos, la previa convocatoria pública y el respeto a los principios de mérito y capacidad. Añade, además, que *"el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera ..."*, y además que *"el personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera. Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate"*.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 55 recoge los principios rectores del acceso al empleo público, enunciando los constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como, entre otros, los de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, agilidad y objetividad en los procesos de selección, y de forma singular dispone en su artículo 10.2 que *"la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad"*. La selección de personal laboral temporal deberá respetar los mismos principios.

Precisamente la agilidad constituye la principal singularidad de los procesos de selección temporal, y justifica su regulación diferenciada habida cuenta de que la selección de personal temporal se realice con la máxima rapidez en razón de la urgencia requerida para la cobertura transitoria de los puestos de trabajo. Así lo viene estableciendo 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 de Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, que resulta de aplicación supletoria a las Corporaciones Locales de acuerdo con su artículo 1.3.

En este sentido, las bolsas de empleo son instrumentos idóneos para dar cumplimiento por un lado a los principios rectores del acceso al empleo público enunciados en el citado artículo 55 de la LEBEP, pues se forman con los resultados de los procesos selectivos en los que las personas

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	3/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

aspirantes que no han logrado conseguir plaza si que han alcanzado un cierto nivel demostrando así su capacidad y méritos, y por el otro, a la necesaria agilidad para la consecución de una rápida asignación de recursos humanos a los servicios.

En cuanto a la normativa que regula el procedimiento para la aprobación del presente Reglamento, la elaboración de estas normas constituye la típica manifestación del ejercicio de la potestad reglamentaria que tienen los entes territoriales prevista en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Esta regulación cumple con los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Tanto el principio de necesidad como el eficacia exigen que la norma sirva al interés general, con la finalidad esencial de proveer al Organismo de un instrumento normativo para la correcta gestión de las necesidades de empleo temporal, y la eficacia queda garantizada a través del establecimiento de un procedimiento 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 atender a las exigencias que el interés general requiere. No supone restricción de derecho alguno y las obligaciones que impone a sus destinatarios son las indispensables 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 ya citada.

Igualmente, la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia, pues no establece cargas administrativas añadidas y quedan justificados suficientemente los objetivos que persigue, conformados por la articulación de procesos ágiles y rápidos en la selección del personal temporal para la cobertura transitoria de las necesidades coyunturales de personal en los distintos servicios, garantizando el acceso de la ciudadanía a las funciones públicas bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española.

La propuesta de Reglamento ha sido previamente negociada con las Secciones Sindicales con representación en el Organismo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 37.1 c) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo aprobada en la mesa general de negociación celebrada el 20 de mayo del 2021.

En referencia concreta al procedimiento para su aprobación, el artículo fundamental es el 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que, aunque se limita en su dicción literal a las ordenanzas locales, se entiende que es igualmente aplicable a las disposiciones reglamentarias. De conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, la competencia para su aprobación inicial, una vez emitidos los informes pertinentes, corresponde al Pleno de la

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	4/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

Corporación, a propuesta del Consejo Rector del Organismo, según el artículo 7.1 de los Estatutos.

Tras el trámite de aprobación inicial, el artículo 49.b) de la LBRL contempla la exigencia de "información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias". La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, regula en su artículo 133 (Participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos), los trámites de consulta, audiencia e información públicas, estableciendo en el punto 4 que podrá prescindirse de dichos trámites en el caso de normas organizativas. Entendiendo que estamos ante una disposición reglamentaria que regula el procedimiento de formación de las bolsas de empleo para la cobertura temporal de las necesidades de recursos humanos del Organismo, sería aplicable lo dispuesto en dicho artículo 133.4, al tratarse de un norma de carácter organizativo.

A continuación, el artículo 49.c) de la LBRL dispone la "resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno". Se entiende que ambos trámites, resolución de sugerencias y reclamaciones, y aprobación definitiva, han de producirse en un mismo acto. La aprobación definitiva se reserva al Pleno de la Diputación [art. 22.2.d) LBRL], quedando ésta configurada como una competencia indelegable (art. 22.4 LBRL). Finalmente, es importante destacar la previsión del último párrafo del artículo 49 LBRL, referido a la llamada aprobación definitiva tácita, que permite que, "en el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional".

El artículo 70.2 de la LBRL dispone que "las ordenanzas, se publicarán en el Boletín Oficial de la provincia y no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 ...". Por tanto, la regla general para la entrada en vigor de las normas locales es que ésta requiere de la concurrencia de dos elementos, por un lado, la publicación íntegra de su texto en el Boletín Oficial de la Provincia, y, por otro, el transcurso del plazo de quince días desde la recepción de la copia de la norma por la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma correspondiente. Se trata del plazo señalado para que estas Administraciones requieran la anulación de la norma, conforme al procedimiento establecido en el artículo 65 LBRL, si entendieran que ésta infringe el ordenamiento jurídico.

Además, conforme a lo previsto en el artículo 7, apartado e) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en el artículo 7 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el reglamento una vez aprobado deberá publicarse en el portal de transparencia.

III. Contenido del Reglamento.

La propuesta de Reglamento consta de 12 artículos, una disposición de entrada en vigor, una disposición transitoria y una disposición derogatoria.

El artículo 1 se refiere a su objeto y ámbito de aplicación, disponiendo que 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 del Organismo, de forma, que la selección de todo el personal que preste servicios de forma temporal en el mismo pasará a regirse por esta

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	5/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

nueva normativa, sin perjuicio de las medidas que puedan proponerse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del vigente convenio colectivo del personal laboral del OPAEF.

El artículo 2 describe cuales son las bolsas de empleo existentes y los instrumentos complementarios que se utilizarán en caso de ausencia de bolsas. En este sentido, se opta por el sistema de bolsa de carácter único para los distintos subgrupos de titulación en el ámbito funcional y sus equivalentes grupos profesionales en el ámbito laboral, para atender las necesidades de personal que surjan en uno y otro ámbito. No obstante, las contrataciones en régimen laboral serán excepcionales dado el proceso de funcionarización en el cual está inmerso el Organismo, y las nuevas bolsas únicas funcionarán de manera supletoria mientras estén vigentes las bolsas de empleo de las categorías de los grupos II y III de personal laboral, constituidas por resolución 59/2004, de 25 de febrero.

El artículo 3 regula la constitución de las bolsas y determina los requisitos que han de cumplir los aspirantes para integrarse en las mismas, siendo necesario haber sido admitidos al proceso selectivo para el correspondiente subgrupo o categoría, haber manifestado en la solicitud su voluntad expresa de formar parte de la bolsa y acreditar la titulación necesaria para prestar servicios en el correspondiente subgrupo o categoría, además de reunir los requisitos generales para participar en las correspondientes pruebas de acceso. Además en el apartado 4 de dicho artículo se recogen las condiciones que deben acreditar los aspirantes que hayan sido seleccionados para un nombramiento o contrato. Finalmente se contempla la obligación de los integrantes de mantener actualizados sus datos de contacto.

El artículo 4 establece la ordenación de las bolsas, regulando unos criterios de ordenación propios e independientes de los previstos en la correspondiente convocatoria, en aras de garantizar la estabilidad de sus integrantes y una mayor seguridad jurídica, dada la diversidad de procesos pendientes de convocar (oferta ordinaria, consolidación, estabilización..) los cuales contemplarán distintos méritos a valorar en la fase de concurso. Así, determina quienes integran las diferentes secciones que componen cada bolsa, distinguiendo entre la sección 1 formada por los aspirantes que hubiesen superado todas las pruebas del proceso selectivo, y la sección 2, formada por los aspirantes que hubieran aprobado al menos un examen del proceso selectivo, que a su vez podrá subdividirse en dos: sección 2.a), formada por los aspirantes que hubiesen superado las dos primeras pruebas, en los casos en que el proceso selectivo esté integrado por tres, y 2.b) integrada por quienes hayan superado la primera prueba del proceso selectivo. También contempla la posibilidad de la creación de una sección 3, solo aplicable a las contrataciones laborales, que estaría integrada por quienes no habiendo superado ninguna prueba del proceso selectivo, presten o hayan prestado servicios en el Organismo en la correspondiente categoría, bajo cualquier modalidad contractual, o estén integrados en las bolsas de personal laboral vigentes en el momento de constitución de la bolsa.

A su vez, dentro de cada sección los integrantes se ordenarán teniendo en cuenta la puntuación alcanzada en los exámenes, a la que corresponderá un 60% del total y los méritos objeto de baremación, a los que corresponderá el 40% del total. En cuanto a los méritos a valorar, se considera especialmente la experiencia en las administraciones tributarias, y singularmente en el OPAEF, pues lo que debe primar para la selección del candidato no es sólo la acreditación de la capacidad sino también la adaptación inmediata al puesto de trabajo con el objetivo de atender necesidades perentorias, por lo que el tiempo efectivo de servicios en el Organismo, que acredita unos conocimientos específicos tantos de las funciones y procedimientos desarrollados como de las aplicaciones informáticas utilizadas, constituye unos méritos que pueden y deben ser valorados. En cuanto a la valoración como mérito de los ejercicios superados en anteriores convocatorias públicas del Organismo, responde a un criterio razonable y directamente relacionado con

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	6/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

los principios de mérito y capacidad y prueba de ello es que se contempla expresamente como mérito a valorar en las convocatorias de los procesos de funcionarización, regulados en la Disposición Transitoria Segunda del TREBEP (las pruebas selectivas superadas para acceder a la condición de personal laboral fijo). Lo que se evalúa en este mérito es el haber acreditado unos conocimientos teórico-prácticos específicos en las materias relacionadas con las tareas propias de los puestos a cubrir. La justificación de valorar exclusivamente las pruebas selectivas convocadas por el OPAEF se fundamenta en que no existe una denominación de las plazas ni unos temarios comunes que rijan para la multiplicidad de Administraciones Locales existentes, por lo que el nivel de conocimientos y las características de los ejercicios varía notablemente en función de la Administración convocante. La única normativa que regula la selección de los funcionarios de la Administración Local en dichos aspectos, es el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio por el que se fijan las reglas básicas y los programas mínimos del procedimiento de selección de los Funcionarios de la Administración Local, que tan solo establece unos contenidos mínimos de los programas que necesariamente han de contemplar y un número mínimo de temas en función del grupo de titulación al que correspondan las plazas. Por ello se ha considerado más apropiado valorar tan solo los ejercicios superados correspondientes a convocatorias del Organismo, con el nivel de exigencia de conocimientos teóricos y prácticos acorde con la naturaleza de las plazas a cubrir. En resumen, guarda relación con los anteriormente citados principios de agilidad y objetividad, en cuanto que simplifica la verificación de la acreditación y garantiza el contenido de los temarios sobre los que se ha acreditado un conocimiento suficiente.

El artículo 5 contempla la vigencia de las bolsas, resaltando el reconocimiento del derecho de los integrantes a permanecer en la bolsa durante un periodo máximo de diez años, sin perjuicio de las actualizaciones que se produzcan como consecuencia de la celebración de nuevos procesos selectivos, aspecto relacionado con lo expuesto en relación con los criterios de ordenación.

El artículo 6 se dedica a la actualización de las bolsas durante su vigencia, estableciendo los supuestos, el procedimiento, así como la publicidad de dichos procesos.

El artículo 7 determina las situaciones en que pueden encontrarse los candidatos, incluyendo la posibilidad de solicitar la declaración en situación de indisponible temporalmente, por un período de duración mínimo de seis meses, sin pérdida de su posición en la Bolsa.

El artículo 8 regula el procedimiento de selección de los candidatos, distinguiendo entre las ofertas de mejora en que la selección se realizará a través de un procedimiento abierto mediante publicación en los tabloneros de anuncios y el resto de ofertas que se realizarán por llamamiento, estableciendo en estos casos la forma del llamamiento.

El artículo 9 dedicado a la renuncia y causas de exclusión, recoge los supuestos que se consideran renuncia a una oferta y sus consecuencias, así como las causas en que la no aceptación de un llamamiento no tendrán la consideración de renuncia. Asimismo contempla las causas que conllevan la exclusión de la Bolsa, y los supuestos excepcionales en los que la rescisión anticipada de un contrato o nombramiento por parte del interesado no tiene dicha consideración.

El artículo 10 establece la información que han de contener la actualización de las bolsas y su publicidad.

El artículo 11 hace referencia a la legislación sobre protección de datos y al consentimiento de los aspirantes al firmar la solicitud de participación en los procesos y de integración de las bolsas de empleo, al tratamiento de sus datos personales que resulten necesarios para estos propósitos, incluyendo la publicación en los Boletines Oficiales que procedan, en el tablón de edictos, en la

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	7/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			

página web del Organismo o de la Diputación de los datos de carácter personal referidos a nombre, apellidos y documento nacional de identidad.

En el artículo 12 se establece que la mesa general de negociación será el órgano competente para resolver las incidencias o dudas que puedan surgir en la aplicación de este Reglamento, e igualmente cualquier modificación del mismo se someterá a negociación en dicha Mesa.

La disposición de entrada en vigor establece la fecha de entrada en vigor, que tendrá lugar una vez se haya publicado completamente el texto en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley de Bases del Régimen Local.

La disposición transitoria habilita para la formación de la sección 2, y en su caso 2.a) y 2.b) previstas en el artículo 4.2 de las bolsas constituidas con anterioridad a la aprobación de este Reglamento, aplicando los criterios de ordenación de las bases de la convocatoria utilizados para la creación de la sección 1.

Finalmente la disposición derogatoria deja sin efecto las normas internas del Organismo que regulan 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 seguirán vigentes los criterios de ordenación y actualización con se hubiesen aprobado las mismas hasta su actualización.

En conclusión, el presente Reglamento viene a regular de forma unitaria la gestión y funcionamiento de todas las bolsas de empleo, avanzando en el objetivo de establecer un procedimiento común y ágil para la selección del personal funcionario y laboral de carácter temporal que vaya a prestar servicios en el Organismo.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

Sevilla, en la fecha indicada
La Jefa del Servicio de RR.HH.

Código Seguro De Verificación:	8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Inmaculada Martínez Vidal	Firmado	24/05/2021 12:57:04	
Observaciones		Página	8/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/8k+1FimEBCKImpjQxkaU2A==			