

Excel·lentíssima Diputació Provincial de València **Gestió de Personal**

Anunci de l'Excel·lentíssima Diputació Provincial de València sobre aprovació definitiva del Reglament de Funcionament de les Borses d'Ocupació per a proveir provisionalment llocs de treball en la Diputació de València.

Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de València sobre aprobación definitiva del Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de Empleo para proveer provisionalmente puestos de trabajo en la Diputación de València.

ANUNCI

En el BOP núm. 144, de 29 de juliol de 2020, es va publicar l'anunci de l'aprovació inicial i exposició pública del Reglament de Funcionament de les Borses d'Ocupació per a proveir provisionalment llocs de treball en la Diputació de València, segons acord adoptat pel Ple d'aquesta Diputació Provincial en sessió de 21 de juliol de 2020.

Transcorregut el termini d'exposició pública de 30 dies sense que s'haja presentat reclamació o cap suggeriment, segons informe del Registre General de la Secretaria General d'1 d'octubre de 2020, el Reglament de Funcionament de les Borses d'Ocupació per a proveir provisionalment llocs de treball en la Diputació de València, s'entenen definitivament aprovat, procedint-se a la publicació del text íntegre d'aquest Reglament, a l'efecte de l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

València, 13 d'octubre de 2020.—La diputada de l'Àrea d'Administració General, Pilar Molina Alarcón

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LES BORSSES DE TREBALL PER A PROVEIR PROVISIONALMENT LLOCS DE TREBALL EN LA DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA

ÍNDEX

PREÀMBUL

TÍTOL I - Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 2. Naturalesa i vigència del reglament

Article 3. Principis d'especialització, singularitat i territorialitat

Article 4. Vigència, publicitat i actualització de les borses

Article 5. Llocs a proveir mitjançant les borses de treball temporal

TÍTOL II - Constitució de les borses de treball

CAPÍTOL I - Disposicions generals sobre la constitució de les borses

Article 6. Tipus de borses de treball temporal

Article 7. Ordre de prelación en les borses de treball temporal i les seues excepcions

Article 8. Canvi de lloc de treball per motius de salut

CAPÍTOL II - Borses de treball temporal resultants dels processos de selecció vinculats al desplegament de l'oferta d'ocupació pública

Article 9. Borses de treball temporal resultants dels processos de selecció convocats en el desplegament de l'oferta d'ocupació pública

CAPÍTOL III - Borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària

Article 10. Borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària

Article 11. Supòsits de constitució

Article 12. Desplegament de la convocatòria

Article 13. Proves selectives

TÍTOL III - Funcionament de les borses

CAPÍTOL I - Procediment de cobertura dels llocs vacants

Article 14. Procediment per al nomenament del personal funcionari interí o per a la contractació de personal laboral temporal

Article 15. Situacions en les borses de treball

Article 16. Ordre de crida

Article 17. Actualització de dades

Article 18. Renúncia a la crida efectiva

Article 19. Cessament en el lloc de treball

CAPÍTOL II - Comissió de Seguiment de les Borses de Treball

Article 20. Comissió de Seguiment de les Borses de Treball

TÍTOL IV - Suport als municipis en matèria de selecció de personal

Article 21. Assistència en matèria de selecció de personal

Article 22. Formalització de l'assistència

Article 23. Comunicació de dades

TÍTOL V - Especialitats per a la selecció del personal docent

Article 24. Especialitats per a la selecció del personal docent

Disposició addicional

Disposició transitòria

Disposició final

PREÀMBUL

La selecció del personal empleat públic no permanent, funcionari o laboral, ha d'atendre criteris d'eficàcia en la selecció i rapidesa en la cobertura, sense minva dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, als quals cal afegir-hi els de transparència.

La regulació en vigor en la Diputació de València és la continguda en el denominat Reglament de Composició i Gestió de les Borses de Treball (BOP núm. 176, de 26 de juliol de 2014). En virtut del temps transcorregut, resulta aconsellable actualitzar-la en àmbits rellevants com el seu abast i els criteris reguladors de la gestió i transparència.

Quant a l'abast, la vigent Llei de Bases de Règim Local, reformada al desembre de 2013, va ampliar les competències de les diputacions provincials de règim comú en incloure com una de les seues comeses pròpies en l'article 36.2.c, al costat de les tradicionals de garantia de les funcions públiques necessàries als ajuntaments, «el suport en la selecció» i la formació del seu personal sense perjudici de l'activitat que en aquestes matèries correspon a l'Administració General de l'Estat i a les comunitats autònomes. La Diputació de València presta els dos primers serveis de manera efectiva, per la qual cosa procedeix ara donar compliment a la previsió de donar suport als processos selectius de les entitats locals en general de la província de València com una de les polítiques de reforç del municipalisme.

Adicionalment, en el referit al procediment de gestió, cal contemplar les possibilitats que en matèria de gestió electrònica possibiliten les lleis 39 i 40 de 2015 com a mitjà de millorar la seua agilitat. Però també la transparència en la gestió, en resultar d'aplicació el Decret 105/2017, de 28 de juliol, del Consell, de desplegament de la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de Transparència, aplicable a la Diputació de València (art. 2.1.c), el qual afecta de manera substancial la gestió de l'ocupació pública no permanent, ja que imposa obligacions concretes en matèria de publicitat activa en qüestions que reforcen el control sobre el procés. El reglament incorpora tals garanties i contempla específicament les facultats que en matèria de control i seguiment disposen les organitzacions sindicals.

El reglament, integrat per vint-i-quatre articles i les disposicions addicional, transitòria i final corresponents, promulgat en l'exercici de la potestat reglamentària que la legislació bàsica contempla per a les administracions públiques territorials dona compliment així mateix als principis de bona regulació establits per l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. A més d'haver sigut negociat en l'àmbit de participació social corresponent i d'incorporar previsions específiques de transparència, les mesures concretes contemplades de suport a les entitats locals de la província de València i la seua instrumentació acrediten els principis de necessitat, eficàcia, seguretat jurídica i proporcionalitat, al mateix temps que s'agilita el funcionament de les borses per a la pròpia Diputació de València, cosa que permetrà aconseguir l'objectiu de comptar amb les persones amb el perfil requerit en el moment i lloc necessaris.

TÍTOL I - Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

El present Reglament té per objecte regular la constitució i el funcionament de les borses de treball temporal per a la selecció i el nomenament del personal no permanent en la Diputació de València, funcionari o laboral, d'acord amb la naturalesa dels llocs a cobrir.

Constitueix així mateix objecte del present reglament la regulació del suport en matèria de selecció de personal als ajuntaments de la província de València conforme al que disposa la legislació de règim local.

Als efectes establits en aquest Reglament s'entén per borsa d'ocupació temporal la relació prioritzada de persones candidates a les quals podran ser-los oferits vacants per a la cobertura de llocs en règim de personal funcionari interí o de contractat laboral temporal.

El Reglament serà aplicable a la creació i gestió de borses de treball de les escales, subescales o categories professionals que calguen per a cobrir les necessitats que es plantegen en els serveis de la Diputació de València, exclòs el sector sanitari i amb les especialitats que s'establisquen per a la selecció del personal docent.

Article 2. Naturalesa i vigència del reglament

La norma de la qual es dota la Diputació de València per a la constitució i gestió de borses de treball temporal té naturalesa reglamentària, i consegüentment, se subjecta al procediment d'elaboració i aprovació dels reglaments en l'esfera local.

Article 3. Principis d'especialització, singularitat i territorialitat

Les borses de treball es formaran d'acord amb principis d'especialització per a cada escala, subescala, classe, categoria o agrupació de llocs que incorpore competències, capacitats i competències comunes, sense perjudici que puguin agrupar-se activitats afins en una mateixa borsa.

Amb caràcter general el nomenament o la contractació de treballadors per a un lloc determinat només podrà fer-se amb persones incloses en la borsa d'ocupació vigent a cada moment, excepte les necessitats de personal docent que es produïsquen en els centres docents de la corporació, atesa la peremptorietat de la prestació d'aquest servei. En aquests casos s'acudirà, quan a la Diputació no n'hi haja, o aquestes resulten insuficients, a les borses que a aquest efecte té constituïdes el departament competent en matèria d'Educació de la Generalitat.

Quan els llocs de treball s'executen en àmbits territorials dispersos i/o diferents de la ciutat de València, la borsa d'ocupació podrà organitzar-se territorialment per comarques o altres delimitacions territorials, en la forma que acorde la Comissió de Seguiment.

Article 4. Vigència, publicitat i actualització de les borses

Les borses tindran el termini de vigència que es determine en el moment de la creació, o en tot cas fins que s'esgoti la seua operativitat. A falta de termini concret, la vigència es mantindrà fins a ser substituïda per una nova constituïda per algun dels sistemes previstos en aquest reglament; la borsa vigent fins a aqueix moment adquirirà el caràcter de supletòria, conforme acorde la Comissió de Seguiment.

Una vegada constituïda una borsa d'ocupació temporal, aquesta serà remesa als òrgans unitaris i sindicals del personal empleat públic i publicada de manera anonimitzada en la pàgina web de la Diputació de València, sense que siga necessària la notificació individualitzada d'acord amb la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Totes les borses constituïdes a l'empara del present reglament tenen caràcter públic. De conformitat amb el que es preveu en la legislació valenciana sobre transparència, les borses de treball temporal i les llistes de personal que les integren, es publicaran a través de la pàgina web de la Diputació de València amb un detall d'informació que permetga efectuar un seguiment de la gestió. Així mateix, es publicaran les llistes actualitzades de les borses de treball amb una periodicitat mínima mensual, sense perjudici que progressivament s'implementen altres sistemes d'actualització immediats.

Article 5. Necessitats a proveir mitjançant les borses de treball temporal

Es proveiran, a través de les borses regulades mitjançant el present reglament, aquells llocs de treball o necessitats de l'administració de la Diputació de València en els quals concórreguen les següents circumstàncies:

La cobertura dels llocs vacants que no hagen pogut proveir-se de manera immediata per personal funcionari de carrera o laboral fix.

La substitució transitòria de la persona empleada pública que ocupe amb caràcter definitiu un lloc de treball.

L'execució de programes de caràcter temporal i de duració determinada.

L'excés o l'acumulació de tasques de caràcter excepcional i circumstancial.

Els nomenaments de personal funcionari interí o contractat laboral temporal s'efectuaran per a la cobertura dels llocs vacants base o d'entrada per a cada categoria o àmbit professional que així es reculla

en la Relació de Llocs de treball (RLT) o instrument anàleg isempre que es troben dotats pressupostàriament, que es justifique la seua provisió per no trobar-se ocupats per inexistència o absència del seu titular i no siga possible la seua cobertura per personal funcionari de carrera o personal laboral fix.

Excepcionalment, podran efectuar-se nomenaments de personal funcionari interí o contractes de personal laboral temporal, en altres llocs de treball que no siguen bàsics o d'entrada quan per raons d'ubicació territorial, especificitat de les funcions o dèficit d'efectius de personal, s'acredite documentalment en l'expedient la impossibilitat de cobrir-lo amb personal funcionari de carrera o laboral fix mitjançant algun dels sistemes de provisió voluntària i d'efectuar un nomenament per millora d'ocupació. S'haurà d'oferir la provisió del lloc mitjançant la publicació en la intranet corporativa per al coneixement del personal de l'Administració de la Diputació de València durant un termini mínim de cinc dies.

TÍTOL II - Constitució de les borses de treball

CAPÍTOL I - Disposicions generals sobre la constitució de les borses

Article 6. Tipus de borses de treball temporal

Les persones candidates per a la cobertura de llocs com a personal temporal, se seleccionaran conforme al principi d'agilitat en els procediments i de respecte als principis d'accés a l'ocupació pública de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat i provindran de les borses següents:

Les borses de treball temporal resultants dels processos de selecció vinculades a l'execució d'una Oferta d'Ocupació Pública (OOP), que seran preferents en relació a les previstes en el apartat següent.

Les borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària, convocades per la Diputació de València, amb la necessària informació prèvia a la representació sindical present en la Comissió de Seguiment i que, en tot cas, s'adequaran al que disposa aquest reglament.

Article 7. Ordre de prelación en les borses de treball temporal i les seues excepcions

1. L'ordre de prelación de les persones candidates en les borses serà el determinat en els articles següents, en funció de la classe de borsa de què es tracte.

2. El règim de crida prevista, qualsevol que siga el sistema de constitució de la borsa, tindrà les excepcions següents:

La dona víctima de violència de gènere, acreditada mitjançant l'ordre de protecció a favor de la víctima o excepcionalment, en tant que aquesta es dicta, de l'informe del Ministeri fiscal, dels serveis socials o dels serveis públics de salut competents, que indique l'existència d'indici que l'empleada pública temporal és víctima de violència de gènere. Podrà renunciar justificadament a ser nomenada o cessar en el lloc que exerceix i ser nomenada en la primera vacant que es proveïsca en la borsa o borses en les quals estiga inclosa per a fer efectiva la seua protecció. Si no fora possible o no estiguera integrada en una altra borsa, la Comissió Paritària de Personal valorarà a quin lloc pot ser adscrita, sempre que resulte compatible amb les mesures de protecció.

Les víctimes de violència de terrorisme, cònjuge o persona que haja conviscut amb anàloga relació d'afectivitat i els fills i filles de les persones ferides o mortes, així com personal amenaçat en els termes de la normativa reguladora del reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma. Podran renunciar justificadament a ser nomenades o cessar en el lloc que exerceixen i ser nomenades en la primera vacant que es proveïsca en la seua borsa o borses en les quals estiguen incloses per a fer efectiva la seua protecció. Si no fora possible o no estigueren integrades en cap altra borsa, la Comissió Paritària de Personal valorarà a quins llocs poden ser adscrites, sempre que resulte compatible amb la seua condició de víctima.

Quan de la tramitació d'un expedient d'adaptació o canvi de lloc per motius de salut de personal temporal no resulte possible l'adaptació en el lloc que exerceix i el Servei de Prevenció informe al Servei de Gestió de Personal sobre la procedència d'un canvi de lloc de treball per motius de salut.

Article 8. Canvi de lloc de treball per motius de salut

Quan els serveis de prevenció de riscos laborals de la Diputació hagen informat la procedència d'un canvi de lloc de treball per motius

de salut en els casos en què no hagen sigut suficients les mesures d'adaptació, el personal temporal podrà renunciar al lloc que exerceix i ser nomenat en la primera vacant que es proveïska en la seua borsa, compatible amb les mesures de protecció a la seua salut, amb previ informe d'adequació del lloc a la seua salut pel servei competent.

Si després de la incorporació al nou lloc, la seua salut requereix un nou canvi de lloc de treball podrà adoptar-se la mateixa mesura expressada amb anterioritat i podrà ser cridat per tercera i última vegada a la següent vacant que es proveïska de la seua borsa.

Si aquest nou nomenament afecta la seua salut o si, després de la primera renúncia al lloc que exerceix, renúncia fins a tres vegades al lloc que se li ofereix en la seua borsa i respecte dels quals el servei competent ha considerat que són adequats per a la seua salut, serà donat de baixa en la borsa a la qual pertany.

Si no existira en la seua borsa un lloc compatible amb les mesures de protecció a la seua salut i estiguera integrat en borses d'un altre cos, serà nomenat en la primera vacant que es proveïska d'aquests cossos, amb previ informe d'adequació del lloc a la seua salut pel Servei de Prevenció. Si renuncia injustificadament a exercir aquest lloc serà donat de baixa automàticament d'aquesta borsa.

CAPÍTOL II - Borses de treball temporal resultants dels processos de selecció vinculats al desplegament de l'Oferta d'Ocupació Pública

Article 9. Borses de treball temporal resultants dels processos de selecció vinculats al desplegament de l'Oferta d'Ocupació Pública

Formaran part de les borses de treball temporal resultants dels processos de selecció vinculats al desplegament de l'oferta d'ocupació pública les persones que havent participat en les proves selectives d'accés a l'escala, subescala, categoria professional o agrupació de llocs de què es tracte no havent obtingut plaça, hagen aprovat almenys el primer exercici d'aquells que constitueixen el procés selectiu.

La borsa d'ocupació es formarà, finalitzat el procés selectiu inclòs en l'Oferta d'Ocupació Pública, mitjançant decret de la Presidència de la Diputació o, en el seu cas, del diputat o diputada competent en matèria de gestió de recursos humans, amb tots els integrants que corresponga d'acord amb el paràgraf anterior, i en el qual s'establirà, en el seu cas, la duració de la borsa corresponent. El decret serà objecte de publicació anonimitzada tal com estableix l'article 4 d'aquest reglament.

L'ordre de prelación en la formació de la borsa s'obtindrà segons l'ordre de prioritat que s'obtinga pel nombre d'exercicis superats en la fase d'oposició i la puntuació aconseguida en cadascun d'ells, ordenada de major a menor.

En cas d'igualtat de puntuació es tindran en compte els següents elements: en primer lloc, les persones amb diversitat funcional. Si l'empat es produeix entre dues persones amb diversitat funcional, es triarà la de major grau de discapacitat. En segon lloc, es tindrà en compte la situació d'equilibri de gènere determinada de la següent manera: quan es tracte de col·lectius catalogats com a masculinitzats per la Comissió d'Igualtat, prevaldrà en el desempat la dona sobre l'home. En el cas que ambdues siguen dones, prevaldrà la persona amb diversitat funcional i si persisteix l'empat, la que tinga major grau de discapacitat. Finalment es tindrà en compte el sol·licitant de major edat.

CAPÍTOL III - Borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària

Article 10. Borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària

Les borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària, convocada per la Diputació de València, amb la necessària informació prèvia a la representació sindical en la Comissió de Seguiment de les bases que regisquen aquest procés que, en tot cas, s'adequaran al que dispose aquest reglament i les bases-model que en el seu cas es troben vigents, es constituïran mitjançant la realització de proves selectives.

Aquesta convocatòria serà publicada en el BOP i en la pàgina web de la Diputació de València.

Les borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària tindran la duració que es considere adequada per al compliment de les finalitats previstes. El cessament dels aspirants seleccionats d'aquestes no implicarà la seua integració en les borses derivades de processos selectius.

Article 11. Supòsits de constitució

Les borses de treball temporal resultants d'una convocatòria pública, específica i extraordinària convocada per la Diputació de València es podran constituir en els següents supòsits:

a) Quan de conformitat amb l'oferta pública d'ocupació no es preveja la convocatòria d'un procés selectiu per a alguna escala, subescala, categoria professional o agrupació de llocs, o havent-se convocat s'hagueren esgotat les borses existents i mentre es formen les resultants de la corresponent oferta d'ocupació pública.

b) Quan calga atendre les necessitats de cobertura derivades de substitucions transitòries de la persona ocupant, d'execució de programes de caràcter temporal o acumulacions de tasques.

Article 12. Desplegament de la convocatòria

El desplegament de la convocatòria pública, específica i extraordinària per a la constitució de borses de treball temporal regulades en el present capítol tindrà lloc mitjançant la superació de les proves selectives que establisquen les corresponents bases i que podrà consistir en la realització d'un o més exercicis eliminatòris.

Article 13. Proves selectives

Les proves selectives consistiran preferentment en la resolució per escrit d'un qüestionari, amb preguntes referents a un programa que formarà part de la convocatòria, que podrà tindre un contingut eminentment teòric o pràctic.

La convocatòria podrà incloure proves per a comprovar la capacitat analítica de les persones candidates, expressats de manera oral o escrita, en la realització d'exercicis pràctics que demostrin la possessió d'habilitats i destreses i en el seu cas, el domini de llengües estrangeres o la superació de proves físiques.

En el cas que la prova tinga un contingut teòric, es resoldrà un qüestionari de tipus test, el nombre de preguntes i temps de realització del qual variarà en funció del grup o subgrup de classificació professional, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nombre preguntes	Temps
A1	90	120
A2	90	120
C1	75	90
C2	75	90
E	60	75

Cada pregunta de tipus test tindrà tres respostes alternatives, sent només una d'elles la correcta. S'hi podran preveure preguntes addicionals de reserva que seran valorades en el cas que s'anul·le alguna de les anteriors. Les respostes errònies es valoraran negativament amb una penalització equivalent a un terç del valor de cada contestació correcta, per tant, cada tres respostes errònies se'n descomptarà una de correcta. Les respostes en blanc no penalitzaran.

En el cas que la prova incloga un contingut de comprovació de coneixements pràctics, consistirà en la resolució d'un o més supòsits o casos pràctics en un temps màxim d'una hora per descomptat. Cada supòsit pràctic es desglossarà per ser resolt en un qüestionari de 20 preguntes pràctiques amb tres respostes alternatives, sent només una d'elles la correcta. S'hi podran preveure preguntes addicionals de reserva que seran valorades en el cas que s'anul·le alguna de les anteriors. Les respostes errònies es valoraran negativament amb una penalització equivalent a un terç del valor de cada contestació correcta, per tant, cada tres respostes errònies se'n descomptarà una de correcta. Les respostes en blanc no penalitzaran.

TÍTOL III - Funcionament de les borses

CAPÍTOL I - Procediment de cobertura dels llocs vacants

Article 14. Procediment per al nomenament del personal funcionari interí o per a la contractació de personal laboral temporal

El Servei de Personal portarà un registre en el qual constaran, per data i ordre d'entrada, els llocs sol·licitats i autoritzats per a la seua cobertura. Se seguirà l'ordre d'entrada per a efectuar les crides individuals.

La gestió de les borses de treball tindrà lloc preferentment a través de mitjans electrònics, sense perjudici de les persones aspirants a relacionar-se de manera no electrònica.

Quan es produïska la necessitat de cobrir interinament un lloc de treball, el cap del Servei respectiu sol·licitarà al Servei de Gestió de

Personal el nomenament de personal funcionari interí o contractat laboral temporal, justificant-ne la necessitat de la seua cobertura, el seu caràcter urgent i inajornable, especificant les característiques del lloc a cobrir en termes de denominació, funcions, localitat, dependència orgànica, localització geogràfica, percentatge de jornada o altres circumstàncies determinants de les seues condicions de treball.

Constatada la necessitat sorgida, de la qual quedarà constància en l'expedient administratiu, el Servei de Gestió de Personal iniciarà l'expedient de nomenament o contractació, concretarà el perfil professional i determinarà el tipus de contracte a realitzar, així com la seua duració, o en el seu cas el nomenament de funcionari interí d'acord amb la classificació del lloc que resulte d'aplicació i procedirà a la crida.

La crida serà individual per a cada lloc, no obstant això, quan s'oferisquen simultàniament més d'una contractació amb duracions o condicions diferents, s'oferiran en bloc, segons l'ordre de prelación, de manera que l'aspirant amb millor prelación trie la que al seu dretconvinga.

L'oferta de contractació o de nomenament s'efectuarà de manera telefònica, amb un mínim de tres cridades en horari de matí i/o vesprada. Almenys una cridada haurà de fer-se de vesprada. Del resultat de la conversa telefònica es deixarà constància mitjançant diligència en l'expedient, de la data i hora de les cridades, així com del seu resultat. No obstant això, si la resposta no fora immediata, s'informarà l'interessat que disposa de 24 hores per a respondre a aquesta. Les cridades podran ser gravades.

Amb la finalitat que es puguin gestionar i consultar les borses de treball a través de procediments automatitzats, se sol·licitarà a les persones integrants de les mateixes el seu consentiment exprés i inequívoc per a gestionar el tractament automatitzat de les seues dades personals.

En aquells supòsits en els quals els integrants de la borsa disposen de correu electrònic i sol·liciten l'ús d'aquest sistema per a efectuar la crida, aquest mitjà substituirà al telefònic, i en aquest cas s'enviarà una oferta, en la qual se sol·licitarà justificant de recepció, detallant les característiques de la mateixa i donant un termini de 24 hores per a la seua resposta. Aquesta oferta impresa s'incorporarà a l'expedient juntament amb el justificant de recepció de l'interessat si n'hi haguera.

Si accepta l'oferta, haurà de presentar la documentació necessària per al nomenament o la contractació en el moment de la firma del contracte o de l'acta d'incorporació.

Si resultara fallit l'intent d'oferta mitjançant cridada telefònica, s'optarà, en funció de la urgència de la contractació, per realitzar l'oferiment mitjançant correu certificat amb justificant de recepció o mitjançant telegrama, així mateix amb justificant de recepció. En tots dos casos s'incorporarà una breu referència a l'oferta que es realitza.

En el cas de renúncia expressa o tàcita, es contactarà amb el següent candidat que corresponga per l'ordre establert en l'article següent. Realitzada una oferta i acceptada pel candidat, s'entendrà ferma sense que poguera fer valdre el seu millor dret qui es manifestara disponible amb posterioritat.

L'acreditació de la superació de proves selectives i la puntuació obtinguda en els diversos exercicis es realitzarà d'ofici per la Diputació de València.

Article 15. Situacions en les borses de treball

Les persones integrants de les borses que es constitueixen, estaran en qualsevol de les següents situacions:

Actiu: Quan la persona aspirant haja pres possessió en el lloc ofertat a través d'aquella borsa. No podrà rebre en aquesta situació cap oferta llevat de les excepcions previstes en aquest reglament o quan l'oferta procedisca d'una altra borsa.

Disponible: Quan la persona aspirant es trobe en borsa a l'espera de rebre qualsevol oferta de nomenament temporal.

No disponible: quan la persona aspirant haja renunciat al lloc de treball que se li oferta, per alguna de les causes justificades previstes en l'article 18, a comptar del dia de la presentació de la documentació justificativa de la causa i fins al mes següent a la data de comunicació del fi de la causa al·legada

Exclòs: Quedaran exclosos definitivament de la borsa els interessats que hagen renunciat a la crida efectuada quatre vegades.

Exclòs voluntari: L'interessat podrà remetre escrit de petició d'exclusió de la borsa amb caràcter definitiu. Quan una persona estiga integrada en diverses borses de la Diputació de València, la seua exclusió definitiva d'una d'elles, no l'exclourà de les restants.

Article 16. Ordre de les crides

L'oferta de contractació a les persones integrants de la borsa s'efectuarà seguint rigorosament l'ordre d'aquesta, de tal manera que s'oferisca el contracte o nomenament al primer candidat o candidata que no estiga actiu en aquesta borsa. L'ordre de crida només s'interromprà en cas que l'oferta de contracte o de nomenament siga per a cobrir plaça vacant en la Diputació de València (sector no sanitari). En el primer cas, si l'oferta és per a cobrir plaça vacant, s'oferirà al primer candidat o candidata de la borsa, sempre que no estiga al seu torn ocupant vacant en la mateixa borsa en aquesta incorporació, encara que estiga contractat per qualsevol altra modalitat prevista en la legislació aplicable. Si ocupara vacant s'oferirà al següent, i així successivament.

En el cas que el que s'oferisca siga una contractació de modalitat d'obra o servei, amb duració estimada igual o superior a un any, o un contracte de relleu a l'empara de l'art.12.7 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que en còmput global, tenint com a referència el temps que li falte al treballador o treballadora substituït per a aconseguir l'edat de jubilació ordinària com a regla general, tinga una duració estimada igual o superior a un any, l'oferta es realitzarà a la primera persona candidata de la borsa que no estiga ocupant vacant en la incorporació, amb contracte d'obra o servei de duració estimada igual o superior a un any, o contracte de relleu que en còmput global tinga idèntica duració.

Article 17. Actualització de dades

Aquelles persones que, una vegada incloses en la borsa d'ocupació temporal, modifiquen les seues dades personals (adreça, correu electrònic o telèfon) i especialment els de localització, hauran de comunicar-ho fefaentment al Servei de Gestió de Personal, i és de la seua total responsabilitat la correcció i l'actualització d'aquestes dades.

Article 18. Renúncia a la crida efectuada

Davant una oferta concreta de treball, l'aspirant podrà manifestar la seua renúncia a aquesta bé tàcitament en els termes que disposa l'Article 14 o bé expressament mitjançant escrit dirigit al Servei de Gestió de Personal de la Diputació per a la qual cosa serà suficient la seua renúncia remesa via correu electrònic al Servei de Gestió de Personal, que en el moment d'entrada en vigor del present reglament és desdepartamento.personal@dival.es, o al facilitat en el moment de la crida. Així mateix es podrà manifestar per escrit, a través del Registre General d'aquesta corporació, la renúncia al contracte o nomenament en vigor.

Durant la vigència de la borsa, l'aspirant podrà renunciar fins a quatre vegades, tot mantenint la seua posició en la borsa, i quedarà definitivament exclòs d'aquesta amb la quart crida.

En general, per a formular renúncia no caldrà al·legar causa justa.

Serà considerada justificació suficient per a renunciar al lloc de treball que se li ofereix, sense decaure en l'ordre de la corresponent borsa, les següents:

La incapacitat temporal derivada de qualsevol mena de contingència, inclosa la derivada de risc d'embaràs, durant el temps que dure aquesta.

En cas de maternitat, si la renúncia de la mare es produeix entre el setè mes d'embaràs i la setena setmana posterior al part, dihuitena si el part és múltiple.

Per al cas de defunció de la mare, el pare podrà renunciar amb els mateixos drets que ella.

Si la mare es troba en les primeres setmanes obligatòries de la llicència per maternitat podrà sol·licitar la reserva del lloc de treball ofert, fins que aquestes finalitzen.

En cas de paternitat, si la renúncia es produeix durant el temps que la legislació vigent establisca, a cada moment, com a permís de paternitat per als empleats públics, a comptar des del naixement.

En els següents supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral:

Per a atendre la cura d'un fill o filla, tant quan siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, sempre que

la renúncia es realitze dins del termini de 3 anys a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o acolliment.

Per a atendre la cura del cònjuge o parella de fet legalment constituïda o familiar que es trobe al seu càrrec, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota la seua guarda o custòdia per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

Acreditar la condició de víctima de violència de gènere o víctima de terrorisme, així com la de personal amb un grau de discapacitat reconeguda incompatible amb el lloc ofert.

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

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

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

Per estar exercint càrrec públic o estar declarat en serveis especials.

En els casos en què l'execució del lloc ofert implique necessàriament la residència en el centre de treball.

Qui al·legue els motius de renúncia justificada, exposats en l'apartat anterior—a excepció del punt j)—, presentarà la documentació justificativa corresponent en el termini de dos dies hàbils i passarà a la situació de «no disponible». Quan s'extingisca el motiu de la renúncia, haurà d'acreditar-lo en el termini màxim de 10 dies hàbils comptats des de l'extinció, per a tornar a ser activat en la borsa.

Aquesta situació apareixerà reflectida en totes les borses en les quals es trobe inscrit el personal aspirant.

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

Article 19. Cessament en el lloc de treball

El cessament del personal funcionari interí es produirà quan desapareguen les circumstàncies que van donar lloc al seu nomenament, es proveïska per personal funcionari de carrera el lloc, per amortització, quan es produïska un incompliment sobrevingut dels requisits exigits per al seu nomenament, conseqüència de la modificació de la classificació del lloc de treball o per qualsevol de les causes enumerades en els articles 63 de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (text refós aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) o 59 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

El personal laboral temporal cessarà quan es proveïska el lloc pels sistemes de provisió reglamentaris o s'amortitze i en tot cas per les causes vàlidament consignades en el contracte de treball.

Així mateix, el personal funcionari interí i el personal laboral temporal cessarà en el lloc de treball per renúncia voluntària o per manifesta falta de capacitat o de rendiment de les seues funcions, acreditada mitjançant expedient contradictori.

Finalitzat el contracte temporal o el nomenament de funcionari interí (llevat que, en aquest últim cas, aquest cessament siga resultat de la presa de possessió dels aspirants que han obtingut plaça en procés selectiu inclòs en l'Oferta d'Ocupació Pública i/o que derivat d'aquest procés es forme immediatament borsa d'ocupació que substituïska a la vigent) l'aspirant es reintegrarà automàticament en la borsa en la mateixa posició o ordre en què es trobava.

CAPÍTOL II - Comissió de Seguiment de les Borses de Treball

Article 20. Comissió de Seguiment de les Borses de Treball

La Comissió de Seguiment de les Borses de Treball en la Diputació de València, òrgan de composició paritària i la missió de la qual és el seguiment de la constitució i el funcionament de les borses per a la cobertura amb personal no permanent de llocs en la Diputació i en les entitats locals que s'acullen a les mateixes, estarà formada per una o un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals amb presència en la Mesa General de Negociació de la Diputació i els membres en representació de la Diputació que s'indiquen en aquest article.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les següents:

Accedir periòdicament a la informació derivada sobre l'estat de les borses i els llocs adjudicats, incloent-hi la denominació de la vacant, la data d'inici i en el seu cas, la de cessament.

Informar de la resolució de les reclamacions que es formulen en aquesta matèria, així com sobre qualsevol altra qüestió relacionada amb la gestió de les borses bé a proposta de l'Administració o bé a proposta de les organitzacions sindicals presents en aquesta.

Proposar les mesures que estime oportunes per a la constitució, l'abast i la gestió de les borses.

Proposar l'agrupació de borses per a diferents llocs i perfils.

Proposar la convocatòria pública, específica i extraordinària de borses prevista en el present reglament.

Proposar la solució més adequada, quan no hi haja borsa d'alguna de les escales, subescales, categories professionals o agrupació de llocs, i resulte necessària la cobertura de llocs o necessitats, o havent-hi borsa, no hi haja en la mateixa personal disponible en aqueix moment i no siga possible demorar la cobertura del lloc fins a la constitució d'una borsa específica i extraordinària.

Informar sobre les sol·licituds de les entitats locals per a acollir-se al sistema de suport previst en el Títol IV del present reglament.

El diputat o la diputada responsable de la gestió de recursos humans nomenarà les persones empleades públiques que actuaran en nom de la Diputació, entre les quals es trobarà la persona responsable en cap del Servei de Personal i, a proposta de les organitzacions sindicals presents en la Mesa de Negociació, les persones que hagen d'actuar en nom d'aquestes, totes elles amb els seus respectius suplents. Actuarà com a president el cap de Servei de Personal i com a secretari aquella persona que es determine de comú acord i a qui correspondrà estendre acta de les sessions que se celebren.

Per a l'adopció d'acords en aquells supòsits que requereixen la majoria de vots, i qualsevol que siga el nombre de membres que actuen en representació de la Diputació, aquesta disposarà d'un nombre de vots igual al que resulte de sumar els de les organitzacions sindicals. La Presidència exercirà el vot diriment en cas d'empat.

A aquest efecte, cadascuna de les organitzacions sindicals presents en la comissió tindrà atribuïts un nombre de vots proporcional a la representativitat obtinguda en les últimes eleccions sindicals en els àmbits funcional i laboral, calculats de manera conjunta.

Correspon a la Presidència la facultat de convocar les reunions i fixar l'ordre del dia, per iniciativa pròpia o a proposta de qualsevol dels seus membres.

En allò que no estiga previst en aquest article s'estarà al que disposa per al funcionament dels òrgans col·legiats la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Tots els integrants de la comissió hauran de guardar sigil professional respecte de la informació coneguda per raó de l'acompliment de les seues cometes. Si algun dels integrants mancara de la condició de persona empleada pública li serà aplicable el que preveu l'article 41.3 de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

TÍTOL IV - Suport als municipis en matèria de selecció de personal

Article 21. Assistència en matèria de selecció de personal

La Diputació de València, en atenció a les competències de suport als municipis de la província en matèria de selecció específicament previstos en la legislació de règim local, podrà posar a la disposició d'altres entitats locals del seu àmbit territorial que així ho sol·liciten les borses de treball temporal creades d'acord amb aquest reglament.

La resposta efectiva a aquestes peticions estarà supeditada al personal disponible en les borses i les necessitats de personal de la Diputació de València i comprendrà aquells integrants que es troben en situació de disponible.

La Diputació així mateix farà costat a les entitats locals de la província que així ho sol·liciten proporcionant, mitjançant petició, vocals en les llistes constituïdes per a integrar els seus òrgans tècnics de selecció, constituïdes de conformitat amb el que disposen les «Normes sobre la composició dels òrgans tècnics de selecció de les convocatòries de la Diputació de València» (BOP núm. 45, de 5 de març de 2019) acordades per tal de garantir la independència funcional, la imparcialitat, la idoneïtat i la professionalitat mitjançant la seua capacitat tècnica, jurídica i ètica. En aquest cas els vocals

podran actuar tant per a la selecció d'ocupació pública permanent com per a la temporal.

Article 22. Formalització de la cessió de les borses de treball temporal
Perquè una entitat local pugui acollir-se a les possibilitats d'assistència previstes en l'article anterior es requerirà petició firmada per el/la alcalde/sa o presidente/a de l'entitat local corresponent dirigida al President de la Diputació de València. La petició es formularà preferentment per mitjans electrònics en la forma prevista en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

En la petició s'indicarà el tipus d'assistència sol·licitada. Una vegada rebuda i amb un informe previ del Servei de Personal es resoldrà per el/la diputado/a competent en matèria de gestió de recursos humans, donant compte al Ple de la Diputació.

Aquells aspirants nomenats o contractats per les entitats indicades en els apartats anteriors, que procedisquen de les borses de treball constituïdes per la Diputació de València, es trobaran, respecte de les crides per a la Diputació de València, en una situació assimilada a les establides en l'article 15 d'aquest reglament, segons la mena de necessitat que cobrisquen, amb la particularitat que estaran disponibles per a crides, per l'ordre establert en l'article 16 d'aquest reglament, en el cas de sorgir la necessitat de cobrir una interinitat en plaça vacant, l'execució de programes de caràcter temporal, un contracte d'obra o servei o per a la substitució de la persona titular de la plaça.

L'entitat que acudisca a les borses de treball de la Diputació de València ha de comunicar l'inici de la prestació de serveis de la persona aspirant nomenada o contractada, en el termini de deu dies hàbils des de la data de presa de possessió o subscripció del contracte.

Article 23. Comunicació de dades

En les bases que hagen de regir la constitució de les borses o, en el seu cas, en la convocatòria d'oferta pública, es farà constar que en virtut del conveni la borsa que es constituïska serà susceptible de ser utilitzada, a més de per a les vacants a cobrir en la Diputació de València, en les entitats locals de la província que sol·liciten adherir-se al conveni amb ella, a les quals se'ls comunicarien les dades personals dels integrants d'aquestes.

TÍTOL V - Especialitats per a la selecció del personal docent

Article 24. Especialitats per a la selecció del personal docent

Per a les borses de personal docent de la Diputació de València s'aplicaran els principis previstos en aquest reglament relatiu a les renunciacions sempre que no hagueren acceptat l'oferta. En el cas que prèviament s'haguera acceptat l'oferta, la renúncia que s'efectue posteriorment suposarà una penalització, per la qual l'integran de la borsa passarà a situar-se en l'última posició d'aquesta, i a més, no se li podrà realitzar cap oferta durant un any a comptar des de la data de la renúncia.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

En cas de no disposar de borsa específica a aquest efecte, la Diputació de València podrà, en virtut del principi de cooperació consagrat en la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, recórrer a les borses de treball no permanent d'altres Administracions Públiques, sempre que les mateixes s'hagen constituït conforme a les regles de publicitat, mèrit i capacitat i la seua gestió permetria acreditar degudament la prelatió de les persones proposades.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El Reglament de composició i gestió de borses de treball de la Diputació de València s'aplicarà a les borses de treball que es constituïsquen a partir de l'entrada en vigor del present reglament.

Les borses que ja estaven constituïdes i en execució amb anterioritat a la seua entrada en vigor seran anul·lades.

No obstant això, mentre es constituïska una nova borsa per a la mateixa escala, subescala, classe, categoria o agrupació de llocs, mitjançant els sistemes establits en el present reglament, i per a la salvaguarda dels drets dels tercers integrants de les mateixes al moment de la seua anul·lació, es constituirà una borsa provisional amb els aspirants existents, i en l'ordre en què formaven part d'aquelles, en el moment de l'entrada en vigor del present reglament, sent-los aplicable el mateix integrament.

Les borses provisionals a les quals fa referència el paràgraf anterior requeriran per a la seua cessió, d'acord amb el que disposa el Títol

IV, de la conformitat expressa dels integrants d'aquestes, excepte en el cas que les bases de la convocatòria contemplaren ja aquesta possibilitat al moment de la seua constitució.

DISPOSICIÓ FINAL

El present reglament entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

No obstant això, les previsions de l'article 4 relatives a la forma i periodicitat de la publicitat de les borses de treball, produiran efectes a partir del moment que es disposa de l'aplicació informàtica específica per a la seua gestió.

ANUNCIO

En el BOP núm. 144, de 29 de julio de 2020, se publicó el anuncio de la aprobación inicial y exposición pública del Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de Empleo para proveer provisionalmente puestos de trabajo en la Diputación de Valencia, según acuerdo adoptado por el Pleno de esta Diputación Provincial en sesión de 21 de julio de 2020.

Transcurrido el plazo de exposición pública de 30 días sin que se haya presentado reclamación o sugerencia alguna, según informe del Registro General de la Secretaría General de 1 de octubre de 2020, el Reglamento de Funcionamiento de las Bolsas de Empleo para proveer provisionalmente puestos de trabajo en la Diputación de Valencia, se entienden definitivamente aprobado, procediéndose a la publicación del texto íntegro de dicho Reglamento, a los efectos del artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

València, 13 de octubre de 2020.—La diputada del Área de Administración General, Pilar Molina Alarcón

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO PARA PROVEER PROVISIONALMENTE PUESTOS DE TRABAJO EN LA DIPUTACIÓN DE VALENCIA

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO I - Disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 2.- Naturaleza y vigencia del reglamento

Artículo 3.- Principios de especialización, singularidad y territorialidad

Artículo 4.- Vigencia, publicidad y actualización de las bolsas

Artículo 5.- Puestos a proveer mediante las bolsas de empleo temporal

TÍTULO II - Constitución de las bolsas de empleo

CAPÍTULO I - Disposiciones generales sobre la constitución de las bolsas

Artículo 6.- Tipos de bolsas de empleo temporal

Artículo 7.- Orden de prelación en las bolsas de empleo temporal y sus excepciones

Artículo 8.- Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

CAPÍTULO II - Bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección vinculados al desarrollo de la oferta de empleo público

Artículo 9.- Bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección convocados en el desarrollo de la oferta de empleo público

CAPÍTULO III - Bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria

Artículo 10.- Bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria

Artículo 11.- Supuestos de constitución

Artículo 12.- Desarrollo de la convocatoria

Artículo 13.- Pruebas selectivas

TÍTULO III - Funcionamiento de las bolsas

CAPÍTULO I - Procedimiento de cobertura de los puestos vacantes

Artículo 14.- Procedimiento para el nombramiento del personal funcionario interino o para la contratación de personal laboral temporal

Artículo 15.- Situaciones en las bolsas de empleo

Artículo 16.- Orden de los llamamientos

Artículo 17.- Actualización de datos

Artículo 18.- Renuncia al llamamiento efectuado

Artículo 19.- Cese en el puesto de trabajo

CAPÍTULO II - Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo

Artículo 20.- Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo

TÍTULO IV -Apoyo a los Municipios en materia de selección de personal

Artículo 21.- Asistencia en materia de selección de personal

Artículo 22.- Formalización de la asistencia

Artículo 23.- Comunicación de datos

TÍTULO V - Especialidades para la selección del personal docente

Artículo 24.- especialidades para la selección del personal docente

Disposición adicional

Disposición transitoria

Disposición final

PREÁMBULO

La selección del personal empleado público no permanente, funcionario o laboral, debe atender a criterios de eficacia en la selección y rapidez en su cobertura, sin merma de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, a los que hay que añadir los de transparencia.

La regulación en vigor en la Diputación de Valencia es la contenida en el denominado Reglamento de Composición y Gestión de las Bolsas de Trabajo (BOP nº 176, de 26 de julio de 2014). En virtud del tiempo transcurrido resulta aconsejable su actualización en ámbitos relevantes como el referido a su alcance y el de los criterios reguladores de su gestión y transparencia.

En punto a su alcance la vigente Ley de Bases de Régimen Local, reformada en diciembre de 2013, amplió las competencias de las diputaciones provinciales de régimen común al incluir como uno de sus cometidos propios en el artículo 36.2.c, junto a los tradicionales de garantía de las funciones públicas necesarias en los Ayuntamientos, el apoyo en la selección y formación de su personal sin perjuicio de la actividad que en estas materias corresponde a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas. Los dos primeros servicios vienen prestándose por la Diputación de Valencia de modo efectivo por lo que procede ahora dar cumplimiento a la previsión de apoyar los procesos selectivos de las entidades locales en general de la provincia de Valencia como una de las políticas de refuerzo del municipalismo.

Adicionalmente en lo referido al procedimiento de gestión resulta necesario contemplar las posibilidades que en materia de gestión electrónica posibilitan las leyes 39 y 40 de 2015 como medio de mejorar su agilidad. Pero también la transparencia en su gestión, al resultar de aplicación el Decreto 105/2017, de 28 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, aplicable a la Diputación de Valencia (art. 2.1.c), el cual afecta de modo sustancial a la gestión del empleo público no permanente, ya que impone concretas obligaciones en materia de publicidad activa en cuestiones que refuerzan el control sobre el proceso. El reglamento incorpora tales garantías y contempla específicamente las facultades que en materia de control y seguimiento disponen las organizaciones sindicales.

El reglamento, integrado por veinticuatro artículos y las disposiciones adicional, transitoria y final correspondientes, promulgado en el ejercicio de la potestad reglamentaria que la legislación básica contempla para las administraciones públicas territoriales da cumplimiento asimismo a los principios de buena regulación establecidos por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Además de haber sido negociado en el ámbito de participación social correspondiente y de incorporar previsiones específicas de transparencia, las medidas concretas contempladas de apoyo a las entidades locales de la provincia de Valencia y su instrumentación acreditan los principios de necesidad, eficacia, seguridad jurídica y proporcionalidad, al tiempo que se agiliza el funcionamiento de las bolsas para la propia Diputación de Valencia, lo que permitirá

alcanzar el objetivo de contar con las personas con el perfil requerido en el momento y lugar necesarios.

TÍTULO I - Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Reglamento tiene por objeto regular la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal para la selección y nombramiento del personal no permanente en la Diputación de Valencia, funcionario o laboral, de acuerdo a la naturaleza de los puestos a cubrir.

Constituye asimismo objeto del presente reglamento la regulación del apoyo en materia de selección de personal a los ayuntamientos de la provincia de Valencia conforme a lo dispuesto en la legislación de régimen local.

A los efectos establecidos en este Reglamento se entiende por bolsa de empleo temporal la relación priorizada de personas candidatas a las que podrán serles ofrecidos vacantes para la cobertura de puestos en régimen de personal funcionario interino o de contratado laboral temporal.

El Reglamento será aplicable a la creación y gestión de bolsas de empleo de las escalas, subescalas o categorías profesionales que sean necesarias para cubrir las necesidades que se planteasen en los servicios de la Diputación de Valencia, excluido el sector sanitario y con las especialidades que se establezcan para la selección del personal docente.

Artículo 2. Naturaleza y vigencia del reglamento

La norma de que se dota la Diputación de Valencia para la constitución y gestión de bolsas de empleo temporal tiene naturaleza reglamentaria, y como tal, se sujeta al procedimiento de elaboración y aprobación de los reglamentos en la esfera local.

Artículo 3. Principios de especialización, singularidad y territorialidad

Las bolsas de empleo se formarán con arreglo a principios de especialización para cada escala, subescala, clase, categoría o agrupación de puestos que incorpore competencias, capacidades y competencias comunes, sin perjuicio de que puedan agruparse actividades afines en una misma bolsa.

Con carácter general el nombramiento o la contratación de trabajadores para un puesto determinado sólo podrá realizarse con personas incluidas en la bolsa de empleo vigente en cada momento, salvo las necesidades de personal docente que se produzcan en los centros docentes de la Corporación, dada la perentoriedad de la prestación de dicho servicio. En estos casos se acudirá, cuando la Diputación carezca de las mismas, o éstas resulten insuficientes, a las bolsas que a tal efecto tiene constituidas el departamento competente en materia de Educación de la Generalitat.

Cuando los puestos de trabajo se desarrollen en ámbitos territoriales dispersos y/o diferentes de la ciudad de Valencia, la bolsa de empleo podrá organizarse territorialmente por comarcas u otras delimitaciones territoriales, en la forma que se acuerde en la Comisión de Seguimiento.

Artículo 4. Vigencia, publicidad y actualización de las bolsas

Las bolsas tendrán el plazo de vigencia que se determine en el momento de su creación, o en todo caso hasta que se agote su operatividad. En defecto de plazo concreto, su vigencia se mantendrá hasta su sustitución por una nueva bolsa constituida por alguno de los sistemas previstos en este reglamento, adquiriendo la bolsa vigente hasta ese momento el carácter de supletoria, conforme se acuerde en la Comisión de Seguimiento.

Una vez constituida bolsa de empleo temporal será remitida a los órganos unitarios y sindicales del personal empleado público y publicada de manera anonimizada en la página web de la Diputación de Valencia, sin que sea necesaria la notificación individualizada de acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todas las bolsas constituidas al amparo del presente reglamento tienen carácter público. De conformidad con lo previsto en la legislación valenciana sobre transparencia, las bolsas de empleo temporal y los listados de personal que integran las mismas, se publicarán a través de la página web de la Diputación de Valencia con un detalle de información que permita efectuar un seguimiento de su gestión. Asimismo, se publicará los listados actualizados de las bolsas de

trabajo con una periodicidad mínima mensual, sin perjuicio de que progresivamente se implementen otros sistemas de actualización inmediatos.

Artículo 5. Necesidades a proveer mediante las bolsas de empleo temporal

Se proveerán, a través de las bolsas reguladas mediante el presente reglamento, aquellos puestos de trabajo o necesidades de la administración de la Diputación de Valencia en los que concurran las siguientes circunstancias:

La cobertura de los puestos vacantes que no hayan podido proveerse de forma inmediata por personal funcionario de carrera o laboral fijo.

La sustitución transitoria de persona empleada pública que ocupe con carácter definitivo un puesto de trabajo.

La ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada.

El exceso o la acumulación de tareas de carácter excepcional y circunstancial.

Los nombramientos de personal funcionario interino o contratado laboral temporal se efectuarán para la cobertura de los puestos vacantes base o de entrada para cada categoría o ámbito profesional que así se recoja en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o instrumento análogo y siempre que se encuentren dotados presupuestariamente, que se justifique su provisión por no encontrarse ocupados por inexistencia o ausencia de su titular y no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.

Excepcionalmente podrán efectuarse nombramientos de personal funcionario interino o contratos de personal laboral temporal, en otros puestos de trabajo que no sean básicos o de entrada cuando por razones de ubicación territorial, especificidad de las funciones o déficit de efectivos de personal, se acredite documentalmente en el expediente la imposibilidad de cubrirlo con personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante alguno de los sistemas de provisión voluntaria y de efectuar un nombramiento por mejora de empleo. Será necesario ofertar la provisión del puesto mediante la publicación en la intranet corporativa para conocimiento del personal de la Administración de la Diputación de Valencia durante un plazo mínimo de 5 días.

TÍTULO II - Constitución de las bolsas de empleo

CAPÍTULO I - Disposiciones generales sobre la constitución de las bolsas

Artículo 6. Tipos de bolsas de empleo temporal

Las personas candidatas para la cobertura de puestos como personal temporal, se seleccionarán conforme al principio de agilidad en los procedimientos y de respeto a los principios de acceso al empleo público de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y provendrán de las siguientes bolsas:

Las bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección vinculadas a la ejecución de una Oferta de Empleo Público (OEP), que serán preferentes en relación a las previstas en el apartado siguiente.

Las bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria, convocadas por la Diputación de Valencia, previa la necesaria información a la representación sindical presente en la Comisión de Seguimiento y que, en todo caso, se adecuarán a lo dispuesto en este reglamento.

Artículo 7. Orden de prelación en las bolsas de empleo temporal y sus excepciones

1 El orden de prelación de las personas candidatas en las bolsas será el determinado en los artículos siguientes, en función del tipo de bolsa de que se trate.

2. El régimen de llamamiento previsto, cualquiera que sea el sistema de constitución de la bolsa, tendrá las siguientes excepciones:

La mujer víctima de violencia de género, acreditada mediante la orden de protección a favor de la víctima o excepcionalmente, en tanto esta se dicta, del informe del Ministerio fiscal, de los Servicios sociales o de los servicios públicos de salud competentes, que indique la existencia de indicios de que la empleada pública temporal es víctima de violencia de género. Podrá renunciar justificadamente a ser nombrada o cesar en el puesto que desempeña y ser nombrada en la primera vacante que se provea en la bolsa o bolsas en las que esté incluida

para hacer efectiva su protección. Si no fuera posible o no estuviera integrada en otra bolsa, la Comisión Paritaria de Personal valorará a qué puesto puede ser adscrita, siempre que resulte compatible con las medidas de protección.

Las víctimas de violencia de terrorismo, cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad y los hijos e hijas de las personas heridas o fallecidas, así como personal amenazado en los términos de la normativa reguladora del reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme. Podrá renunciar justificadamente a ser nombrada o cesar en el puesto que desempeña y ser nombrada en la primera vacante que se provea en su bolsa o bolsas en las que esté incluida para hacer efectiva su protección. Si no fuera posible o no estuviera integrada en ninguna otra bolsa, la Comisión Paritaria de Personal valorará a qué puesto puede ser adscrita, siempre que resulte compatible con su condición de víctima.

Cuando de la tramitación de un expediente de adaptación o cambio de puesto por motivos de salud de personal temporal no resulte posible la adaptación en el puesto que desempeña y el Servicio de Prevención informe al Servicio de Gestión de Personal sobre la procedencia de un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

Artículo 8. Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

Cuando los servicios de prevención de riesgos laborales de la Diputación hayan informado la procedencia de un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en los casos en que no hayan sido suficientes las medidas de adaptación, el personal temporal podrá renunciar al puesto que desempeña y ser nombrado en la primera vacante que se provea en su bolsa, compatible con las medidas de protección a su salud, previo informe de adecuación del puesto a su salud por el servicio competente.

Si tras la incorporación al nuevo puesto, su salud requiere un nuevo cambio de puesto de trabajo podrá adoptarse la misma medida expresada con anterioridad, pudiendo ser llamado por tercera y última vez a la siguiente vacante que se provea de su bolsa.

Si este nuevo nombramiento afecta a su salud o si, tras la primera renuncia al puesto que desempeña, renuncia hasta tres veces al puesto que se le oferta en su bolsa y respecto de los que el servicio competente ha considerado que son adecuados para su salud, será baja en la bolsa a la que pertenece.

Si no existiera en su bolsa puesto compatible con las medidas de protección a su salud y si está integrado en bolsas de otro Cuerpos, será nombrado en la primera vacante que se provea de dichos Cuerpos, previo informe de adecuación del puesto a su salud por el Servicio de Prevención. Si renuncia injustificadamente al desempeño de este puesto será baja automática de dicha bolsa.

CAPÍTULO II - Bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección vinculados al desarrollo de la Oferta de Empleo Público

Artículo 9. Bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección vinculados al desarrollo de la Oferta de Empleo Público

Formarán parte de las bolsas de empleo temporal resultantes de los procesos de selección vinculados al desarrollo de la oferta de empleo público las personas que habiendo participado en las pruebas selectivas de acceso a la escala, subescala, categoría profesional o agrupación de puestos de que se trate y no habiendo obtenido plaza, haya aprobado al menos el primer ejercicio de los que constituyen el proceso selectivo.

La bolsa de empleo se formará, finalizado el proceso selectivo incluido en la Oferta de Empleo Público, mediante Decreto de la Presidencia de la Diputación o en su caso, del o la diputada competente en materia de gestión de recursos humanos, con todos los integrantes que corresponda de acuerdo con el párrafo anterior, y en el que se establecerá, en su caso, la duración de la bolsa correspondiente. El Decreto será objeto de publicación anonimizada tal y como establece el artículo 4 de este Reglamento.

El orden de prelación en la formación de la bolsa se obtendrá según el orden de prioridad que se obtenga por el número de ejercicios superados en la fase de oposición y la puntuación alcanzada en cada uno de ellos, ordenada de mayor a menor.

En caso de igualdad de puntuación se tendrán en cuenta los siguientes elementos: en primer lugar, las personas con diversidad funcional. Si el empate se produce entre dos personas con diversidad funcional,

se elegirá a la de mayor grado de discapacidad. En segundo lugar, se tendrá en cuenta la situación de equilibrio de género determinada del siguiente modo: cuando se trate de colectivos catalogados como masculinizados por la Comisión de Igualdad, primará en el desempate la mujer sobre el hombre. En el caso de que ambas sean mujeres, la obtenida por persona con diversidad funcional y si persiste el empate, la que tenga mayor grado de discapacidad. Por último se tendrá en cuenta al solicitante de mayor edad.

CAPÍTULO III - Bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria

Artículo 10. Bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria

Las bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria, convocada por la Diputación de Valencia, previa la necesaria información a la representación sindical en la Comisión de Seguimiento de las bases que rijan dicho proceso que, en todo caso, se adecuarán a lo dispuesto en este reglamento y en las bases-tipo que en su caso se encuentren vigentes, se constituirán mediante la realización de pruebas selectivas.

Dicha convocatoria será publicada en el BOP y en la página web de la Diputación de Valencia.

Las bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria tendrán la duración que se considere adecuada para el cumplimiento de los fines previstos. El cese de los aspirantes seleccionados de las mismas no implicará su integración en las bolsas derivadas de procesos selectivos.

Artículo 11. Supuestos de constitución

Las bolsas de empleo temporal resultantes de una convocatoria pública, específica y extraordinaria convocada por la Diputación de Valencia se podrán constituir en los siguientes supuestos:

a) Cuando de conformidad con la oferta pública de empleo no se prevea la convocatoria de un proceso selectivo para alguna escala, subescala, categoría profesional o agrupación de puestos, o habiéndose convocado se hubieran agotado las bolsas existentes y en tanto se formen las resultantes de la correspondiente oferta de empleo público.

b) Cuando haya que atender las necesidades de cobertura derivadas de sustituciones transitorias de la persona ocupante, de ejecución de programas de carácter temporal o acumulaciones de tareas.

Artículo 12. Desarrollo de la convocatoria

El desarrollo de la convocatoria pública, específica y extraordinaria para la constitución de bolsas de empleo temporal reguladas en el presente capítulo tendrá lugar mediante la superación de las pruebas selectivas que establezcan las correspondientes bases y que podrá consistir en la realización de uno o más ejercicios eliminatorios.

Artículo 13. Pruebas selectivas

Las pruebas selectivas consistirán preferentemente en la resolución por escrito de un cuestionario, con preguntas referentes un programa que formará parte de la convocatoria, que podrá tener un contenido eminentemente teórico o práctico.

La convocatoria podrá incluir pruebas para comprobar la capacidad analítica de las personas candidatas, expresados de forma oral u escrita, en la realización de ejercicios prácticos que demuestren la posesión de habilidades y destrezas y en su caso, el dominio de lenguas extranjeras o la superación de pruebas físicas.

En el supuesto de que la prueba tenga un contenido teórico, se resolverá un cuestionario tipo test cuyo número de preguntas y tiempo de realización variará en función del grupo o subgrupo de clasificación profesional, de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO	Nº PREGUNTAS	TIEMPO
A1	90	120
A2	90	120
C1	75	90
C2	75	90
E	60	75

Cada pregunta de tipo test tendrá tres respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, pudiendo preverse preguntas adicionales

de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las anteriores. Las respuestas erróneas se valorarán negativamente con una penalización equivalente a un tercio del valor de cada contestación correcta, por tanto, cada tres respuestas erróneas se descontará una correcta. Las respuestas en blanco no penalizarán.

En el supuesto de que la prueba incluya un contenido de comprobación de conocimientos prácticos, consistirá en la resolución de uno o más supuestos o casos prácticos en un tiempo máximo de una hora por supuesto. Cada supuesto práctico se desglosará para su resolución en un cuestionario de 20 preguntas prácticas con tres respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, pudiendo preverse preguntas adicionales de reserva que serán valoradas en el caso de que se anule alguna de las anteriores. Las respuestas erróneas se valorarán negativamente con una penalización equivalente a un tercio del valor de cada contestación correcta, por tanto, cada tres respuestas erróneas se descontará una correcta. Las respuestas en blanco no penalizarán.

TÍTULO III - Funcionamiento de las bolsas

CAPÍTULO I - Procedimiento de cobertura de los puestos vacantes

Artículo 14. Procedimiento para el nombramiento del personal funcionario interino o para la contratación de personal laboral temporal

Por el Servicio de Personal se llevará un registro en el que constarán, por fecha y orden de entrada, los puestos solicitados y autorizados para su cobertura. Se seguirá el orden de entrada para efectuar los llamamientos individuales.

La gestión de las bolsas de trabajo tendrá lugar preferentemente a través de medios electrónicos, sin perjuicio de las personas aspirantes a relacionarse de manera no electrónica.

En cuanto se produzca la necesidad de cubrir interinamente un puesto de trabajo, el Jefe del Servicio respectivo solicitará al Servicio de Gestión de Personal el nombramiento de personal funcionario interino o contratado laboral temporal, justificando la necesidad de su cobertura, su carácter urgente e inaplazable, especificando las características del puesto a cubrir en términos de denominación funciones, localidad, dependencia orgánica, localización geográfica, porcentaje de jornada u otras circunstancias determinantes de sus condiciones de trabajo.

Constatada la necesidad surgida, de la que quedará constancia en el expediente administrativo, el Servicio de Gestión de Personal iniciará el expediente de nombramiento o contratación, concretará el perfil profesional y determinará el tipo de contrato a realizar, así como su duración, o en su caso el nombramiento de funcionario interino con arreglo a la clasificación del puesto que resulte de aplicación y procederá al llamamiento.

El llamamiento será individual para cada puesto, no obstante, cuando se oferten simultáneamente más de una contratación con duraciones o condiciones diferentes, se ofrecerán en bloque, según el orden de prelación, de forma que el aspirante con mejor prelación elija la que a su derecho convenga.

La oferta de contratación o de nombramiento se efectuará de forma telefónica, realizando un mínimo de tres llamadas en horario de mañana y/o tarde. Al menos una llamada deberá realizarse por la tarde. Del resultado de la conversación telefónica se dejará constancia mediante diligencia en el expediente, apuntando fecha y hora de las llamadas, así como de su resultado. No obstante, si la respuesta no fuera inmediata, se informará al interesado de que dispone de 24 horas para responder a la misma. Las llamadas podrán ser grabadas.

Con el fin de que se puedan gestionar y consultar las bolsas de empleo a través de procedimientos automatizados, se solicitará a las personas integrantes de las mismas su consentimiento expreso e inequívoco para gestionar el tratamiento automatizado de sus datos personales.

En aquellos supuestos en los que los integrantes de la bolsa dispongan de correo electrónico y soliciten el uso de este sistema para efectuar el llamamiento, este medio sustituirá al telefónico, en cuyo caso se enviará una oferta, en la que se solicitará acuse de recibo, detallando las características de la misma y dando un plazo de 24 horas para su respuesta. Dicha oferta impresa se incorporará al expediente junto con el acuse de recibo del interesado si lo hubiera.

Si acepta la oferta, deberá presentar la documentación necesaria para el nombramiento o contratación en el momento de la firma del contrato o del acta de incorporación.

Si resultara fallido el intento de oferta mediante llamada telefónica, se optará, en función de la urgencia de la contratación, por realizar el ofrecimiento mediante correo certificado con acuse de recibo o mediante telegrama, asimismo con acuse de recibo. En ambos casos se incorporará una breve referencia a la oferta que se realiza.

En el caso de renuncia expresa o tácita se contactará con el siguiente candidato que corresponda por el orden establecido en el artículo siguiente. Realizada una oferta y aceptada por el candidato se entenderá firme, sin que pudiera hacer valer su mejor derecho quien se manifestara disponible con posterioridad.

La acreditación de la superación de pruebas selectivas y la puntuación obtenida en los diversos ejercicios se realizará de oficio por la Diputación de Valencia.

Artículo 15. Situaciones en las bolsas de empleo

Las personas integrantes de las bolsas que se constituyan, estarán en cualquiera de las siguientes situaciones:

Activo: Cuando la persona aspirante haya tomado posesión en el puesto ofertado a través de esa bolsa. No podrá recibir en esta situación ninguna oferta salvo las excepciones previstas este Reglamento o cuando la oferta proceda de otra bolsa.

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

No disponible: cuando la persona aspirante haya renunciado al puesto de trabajo que se le oferta, por alguna de las causas justificadas previstas en el artículo 18, a contar desde el día de la presentación de la documentación justificativa de la causa y hasta el mes siguiente a la fecha de comunicación del fin de la causa alegada.

Excluido: Quedarán excluidos definitivamente de la bolsa los interesados que hayan renunciado al llamamiento efectuado cuatro veces.

Excluido voluntario: El interesado podrá remitir escrito de petición de exclusión de la bolsa con carácter definitivo. Cuando una persona estuviera integrada en varias bolsas de la Diputación de Valencia, su exclusión definitiva de una de ellas, no le excluirá de las restantes.

Artículo 16. Orden de los llamamientos

1. La oferta de contratación a las personas integrantes de la bolsa se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de la misma, de tal modo que se ofrezca el contrato o nombramiento al primer candidato o candidata que no esté activo en dicha bolsa. El orden de llamamiento sólo se interrumpirá en caso de que la oferta de contrato o de nombramiento sea para cubrir plaza vacante en la Diputación de Valencia (sector no sanitario). En el primer caso, si la oferta es para cubrir plaza vacante, se ofrecerá al primer candidato o candidata de la bolsa, siempre que no esté a su vez ocupando vacante en la misma bolsa en esta Corporación, aunque esté contratado por cualquier otra modalidad prevista en la legislación aplicable. Si ocupara vacante se ofrecerá al siguiente, y así sucesivamente.

2. En el caso de que lo que se ofrezca sea una contratación de modalidad de obra o servicio, con duración estimada igual o superior a un año, o un contrato de relevo al amparo del art.12.7 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, que en cómputo global, teniendo como referencia el tiempo que le falte al trabajador o trabajadora sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria como regla general, tenga una duración estimada igual o superior a un año, la oferta se realizará a la primera persona candidata de la bolsa que no esté ocupando vacante en la Corporación, con contrato de obra o servicio de duración estimada igual o superior a un año, o contrato de relevo que en cómputo global tenga idéntica duración.

Artículo 17. Actualización de datos

Aquellas personas que, una vez incluidas en la bolsa de empleo temporal, modifiquen sus datos personales (domicilio, correo electrónico o teléfono) y especialmente los de localización, deberán comunicarlo fehacientemente al Servicio de Gestión de Personal, siendo de su total responsabilidad la corrección y actualización de los mismos.

Artículo 18. Renuncia al llamamiento efectuado

Ante una oferta concreta de trabajo, el aspirante podrá manifestar su renuncia a la misma, bien tácitamente en los términos de lo dispuesto en el Artículo 14, o bien expresamente mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión de Personal de la Diputación para lo que será suficiente su renuncia remitida vía correo electrónico del Servicio de Gestión de Personal, siendo éste en el momento de

entrada en vigor del presente Reglamento departamento.personal@dival.es o el facilitado en el momento del llamamiento. Así mismo se podrá manifestar por escrito, a través del Registro General de esta Corporación, la renuncia al contrato o nombramiento en vigor.

Durante la vigencia de la bolsa, el aspirante podrá renunciar hasta cuatro veces, manteniendo su posición en la bolsa, y quedando definitivamente excluido de la misma con el cuarto llamamiento.

En general, para formular renuncia no será necesario alegar justa causa.

Será considerada justificación suficiente para renunciar al puesto de trabajo que se le oferta, sin decaer en el orden de la correspondiente bolsa, las siguientes:

La incapacidad temporal derivada de cualquier tipo de contingencia incluida la derivada de riesgo de embarazo, durante el tiempo que dure la misma.

En caso de maternidad, si la renuncia de la madre se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto, decimoctava si el parto es múltiple.

Para el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá renunciar con los mismos derechos que ella.

Si la madre se encuentra en las primeras semanas obligatorias de la licencia por maternidad podrá solicitar la reserva del puesto de trabajo ofertado, hasta que estas finalicen.

En caso de paternidad, si la renuncia se produce durante el tiempo que la legislación vigente establezca, en cada momento, como permiso de paternidad para los empleados públicos, a contar desde el nacimiento.

En los siguientes supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral:

Para atender al cuidado de un hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, siempre que la renuncia se realice dentro del plazo de 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida.

Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida o familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida,

Acreditar la condición de víctima de violencia de género o víctima de terrorismo, así como el personal con un grado de discapacidad reconocida incompatible con el puesto ofertado.

Por guarda con fines de adopción o acogimiento si la renuncia se produce dentro de las dieciséis semanas posteriores a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de que la guarda con fines de adopción o acogimiento sea múltiple, el plazo para la renuncia será de dieciocho semanas.

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

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

Por estar ejerciendo cargo público o estar declarado en servicios especiales.

En los casos en que el desempeño del puesto ofertado implique necesariamente la residencia en el centro de trabajo.

Quien alegue los motivos de renuncia justificada, expuestos en el punto anterior, -a excepción del punto j)- presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de dos días hábiles, pasando a situación de "no disponible". Cuando se extinga el motivo de la renuncia, deberá acreditarlo en el plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la extinción, para volver a ser activado en la bolsa.

Esta situación aparecerá reflejada en todas las bolsas en las que se encuentre inscrito el personal aspirante

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

Artículo 19. Cese en el puesto de trabajo

El cese del personal funcionario interino se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su nombra-

miento, se provea por personal funcionario de carrera el puesto, por amortización, cuando se produzca un incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento, consecuencia de la modificación de la clasificación del puesto de trabajo o por cualquiera de las causas enumeradas en los artículos 63 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) o 59 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

El personal laboral temporal cesará cuando se provea el puesto por los sistemas de provisión reglamentarios o se amortice y en todo caso por las causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo.

Asimismo, el personal funcionario interino y el personal laboral temporal cesará en el puesto de trabajo por renuncia voluntaria o por manifiesta falta de capacidad o de rendimiento de sus funciones, acreditada mediante expediente contradictorio.

Finalizado el contrato temporal o el nombramiento de funcionario interino (salvo que, en este último caso, dicho cese sea resultado de la toma de posesión de los aspirantes que han obtenido plaza en proceso selectivo incluido en la Oferta de Empleo Público y/o que derivado de dicho proceso se forme inmediatamente bolsa de empleo que sustituya a la vigente) el aspirante se reintegrará automáticamente en la bolsa en la misma posición u orden en que se encontraba.

CAPÍTULO II - Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo

Artículo 20. Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo

La Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Trabajo en la Diputación de Valencia, órgano de composición paritaria y cuya misión es el seguimiento de la constitución y funcionamiento de las bolsas para la cobertura de personal no permanente en la Diputación y en las entidades locales que se acojan a las mismas estará formada por una o un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación de la Diputación y los miembros en representación de la Diputación que se indican en este artículo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:
Acceder periódicamente a la información derivada sobre el estado de las bolsas y los puestos adjudicados, incluyendo la denominación de la vacante, la fecha de inicio y en su caso, la de cese.

Informar la resolución de las reclamaciones que se formulen en esta materia, así como sobre cualquier otra cuestión relacionada con la gestión de las bolsas, bien a propuesta de la Administración, bien a propuesta de las organizaciones sindicales presentes en la misma.

Proponer las medidas que estime oportunas para la constitución, alcance y gestión de las bolsas.

Proponer la agrupación de bolsas para diferentes puestos y perfiles.
Proponer la convocatoria pública, específica y extraordinaria de bolsas prevista en el presente reglamento.

Proponer la solución más adecuada, cuando no exista bolsa de alguna de las escalas, subescalas, categorías profesionales o agrupación de puestos, y resulte necesaria la cobertura de puestos o necesidades, o existiendo bolsa, no haya en la misma personal disponible en ese momento y no sea posible demorar la cobertura del puesto hasta la constitución de una bolsa específica y extraordinaria.

Informar sobre las solicitudes de las entidades locales para acogerse al sistema de apoyo previsto en el Título IV del presente Reglamento.

El/La Diputado/a responsable de la gestión de recursos humanos nombrará a las personas empleadas públicas que actuarán en nombre de la Diputación, entre los que se encontrará la persona responsable de la Jefatura del Servicio de Personal y a propuesta de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación, las personas que hayan de actuar en nombre de las mismas, todos ellos con sus respectivos suplentes. Actuará como presidente el jefe/a de Servicio de Personal y como secretario el que se determine de común acuerdo, a quien corresponderá levantar acta de las sesiones que se celebren.

Para la adopción de acuerdos en aquellos supuestos que requieran la mayoría de votos, y cualquiera que sea el número de miembros que actúen en representación de la Diputación, esta dispondrá de un número de votos igual al que resulte de sumar los de las organizaciones sindicales. La presidencia ejercerá el voto dirimente en caso de empate.

A estos efectos, cada una de las organizaciones sindicales presentes en la comisión tendrá atribuidos un número de votos proporcional a la representatividad obtenida en las últimas elecciones sindicales en los ámbitos funcional y laboral, calculados de manera conjunta.

Corresponde a la presidencia la facultad de convocar las reuniones y fijar el orden del día, por propia iniciativa o a propuesta de cualquiera de sus miembros.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto para el funcionamiento de los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Todos los integrantes de la comisión deberán guardar sigilo profesional respecto de la información conocida por razón del desempeño de sus cometidos. Si alguno de los integrantes careciera de la condición de persona empleada pública le será de aplicación lo previsto en el artículo 41.3 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO IV - Apoyo a los Municipios en materia de selección de personal

Artículo 21. Asistencia en materia de selección de personal

La Diputación de Valencia, en atención a las competencias de apoyo a los municipios de la provincia en materia de selección específicamente previstos en la legislación de régimen local podrá poner a disposición de otras entidades locales de su ámbito territorial que así lo soliciten, las bolsas de empleo temporal creadas de acuerdo con este reglamento.

La respuesta efectiva a dichas peticiones estará supeditada al personal disponible en las bolsas y las necesidades de personal de la Diputación de Valencia y comprenderá aquellos integrantes que se encuentren en situación de disponible.

La Diputación asimismo apoyará a las entidades locales de la provincia que así lo soliciten proporcionando, mediante petición, vocales en las listas constituidas para integrar sus órganos técnicos de selección, constituidas de conformidad con lo dispuesto en las "Normas sobre la composición de los órganos técnicos de selección de las convocatorias de la Diputación de Valencia" (BOP nº 45, de 5 de marzo de 2019) acordadas para garantizar la independencia funcional, la imparcialidad, idoneidad y profesionalidad mediante su capacitación técnica, jurídica y ética. En este caso los vocales podrán actuar tanto para la selección de empleo público permanente como temporal.

Artículo 22. Formalización de la asistencia

Para que una entidad local pueda acogerse a las posibilidades de asistencia previstas en el artículo anterior se requerirá petición firmada por el/la alcalde/sa o presidente/a de la entidad local correspondiente dirigida al Presidente de la Diputación de Valencia. La petición se formulará preferentemente por medios electrónicos en la forma prevista en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la petición se indicará el tipo de asistencia solicitada. Una vez recibida y previo informe del Servicio de Personal se resolverá por el/la diputado/a competente en materia de gestión de recursos humanos, dando cuenta al Pleno de la Diputación.

Aquellos/as aspirantes nombrados/as o contratados/as por las entidades indicadas en los apartados anteriores, que procedan de las Bolsas de Empleo constituidas por la Diputación de Valencia, se encontrarán, respecto de los llamamientos para la Diputación de Valencia, en una situación asimilada a las establecidas en el artículo 15 de este Reglamento, según el tipo de necesidad que cubran, con la particularidad de que estarán disponibles para llamamientos, por el orden establecido en el artículo 16 de este reglamento, en el caso de surgir la necesidad de cubrir una interinidad en plaza vacante, la ejecución de programas de carácter temporal, un contrato de obra o servicio o para la sustitución de la persona titular de la plaza.

La entidad que acuda a las Bolsas de Empleo de la Diputación de Valencia debe comunicar el inicio de la prestación de servicios de la persona aspirante nombrada o contratada, en el plazo de diez días hábiles desde la fecha de toma de posesión o suscripción del contrato.

Artículo 23. Comunicación de datos

En las bases que hayan de regir la constitución de las bolsas o, en su caso, en la convocatoria de oferta pública, se harán constar que en virtud de convenio la bolsa que se constituya será susceptible de ser

utilizada además de para las vacantes a cubrir en la Diputación de Valencia en las entidades locales de la provincia que convienen con ella, a las que en su caso se les comunicarían los datos personales de los integrantes de las mismas.

TÍTULO V - Especialidades para la selección del personal docente

Artículo 24. Especialidades para la selección del personal docente

Para las bolsas de personal docente de la Diputación de Valencia se aplicarán los principios previstos en este reglamento relativo a las renunciaciones siempre y cuando no hubieran aceptado la oferta. En el caso de que previamente se hubiera aceptado la oferta, la renuncia que se efectúe posteriormente supondrá una penalización por la que el integrante de la Bolsa pasará a situarse en el último número de la misma, y además, no se le podrá realizar oferta alguna durante un año a contar de la renuncia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En caso de no disponer de bolsa específica al efecto, la Diputación de Valencia podrá, en virtud del principio de cooperación consagrado en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recurrir a las bolsas de empleo no permanente de otras Administraciones Públicas, siempre que las mismas se hayan constituido conforme a las reglas de publicidad, mérito y capacidad y su gestión permita acreditar debidamente la prelación de las personas propuestas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El Reglamento de composición y gestión de bolsas de empleo de la Diputación de Valencia se aplicará a las bolsas de empleo que se constituyan a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento.

Las bolsas que ya estaban constituidas y en ejecución con anterioridad a su entrada en vigor, serán anuladas.

No obstante, en tanto en cuanto se constituya una nueva bolsa para la misma escala, subescala, clase, categoría o agrupación de puestos, mediante los sistemas establecidos en el presente Reglamento, y para la salvaguarda de los derechos de los terceros integrantes de las mismas al momento de su anulación, se constituirá una bolsa provisional con los aspirantes existentes, y en el orden en que formaban parte de aquellas, en el momento de la entrada en vigor del presente Reglamento, siéndoles de aplicación el mismo en su totalidad.

Las bolsas provisionales a las que hace referencia el párrafo anterior requerirán para su cesión, de acuerdo con lo dispuesto en el Título IV, de la conformidad expresa de los integrantes de las mismas, excepto en el caso de que las bases de la convocatoria contemplaran ya esta posibilidad al momento de su constitución.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia».

No obstante, las previsiones del artículo 4 relativas a la forma y periodicidad de la publicidad de las bolsas de empleo, producirán efectos a partir de que se disponga de la aplicación informática específica para su gestión.