

**REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL Y BOLSAS
DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA**

VERSIÓN CONSOLIDADA NO OFICIAL A 8.05.2023

Este texto consolidado es exclusivamente un instrumento informativo que combina el texto inicial, junto con todas sus modificaciones y correcciones posteriores, en un único documento. Los textos consolidados no son jurídicamente vinculantes. Las versiones auténticas son las publicaciones de los actos pertinentes en los Boletines Oficiales de la Provincia.

[BOP nº 96, jueves 23 de mayo de 2019](#)

[BOP nº 140, jueves 25 de julio de 2019](#)

[BOP nº 128, miércoles 7 de julio de 2021](#)

[BOP nº 64, lunes 4 de abril de 2022](#)

[BOP nº 84, lunes 8 de mayo de 2023](#)

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| PREÁMBULO | 4 |
| CAPÍTULO I. Disposiciones generales | 6 |
| Artículo 1. Ámbito de aplicación | 6 |
| Artículo 2. Unificación de la selección y gestión | 7 |
| Artículo 3. Selección ordinaria derivada de la Oferta de Empleo Público..... | 7 |
| Artículo 3 bis. Selección en ausencia de Oferta de Empleo Público | 9 |
| Artículo 4. Méritos | 11 |

| | |
|--|----|
| Artículo 5. Requisitos de los aspirantes | 16 |
| Artículo 6. Tribunal | 16 |
| Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa..... | 17 |
| Artículo 8. Publicidad..... | 18 |
| Artículo 9. Vigencia | 18 |
| Artículo 10. Promoción interna temporal | 18 |
| Artículo 11. Personas con discapacidad | 19 |
| Artículo 12. Situaciones..... | 20 |
| Artículo 13. Orden de llamamiento | 21 |
| Artículo 14. Forma y número de llamamientos..... | 23 |
| Artículo 15. Oferta a tiempo parcial | 23 |
| Artículo 16. Elección de la localidad de trabajo | 24 |
| Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación..... | 24 |
| Artículo 18. Causas de exclusión definitiva..... | 27 |
| Artículo 19. Transparencia | 28 |
| Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento..... | 28 |
| Disposición adicional primera. Organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación. | 29 |
| Disposición adicional segunda. Plazo de resolución de procesos de selección con elevado número de personas aspirantes | 29 |

| | |
|---|----|
| Disposición derogatoria única. Derogación normativa..... | 30 |
| Disposición transitoria primera. Vigencia y gestión de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Reglamento | 30 |
| Disposición transitoria segunda. Procedimientos en curso..... | 30 |
| Disposición transitoria tercera. Medidas de agilización de los llamamientos | 30 |
| Disposición transitoria cuarta. Medida de agilización de los procesos selectivos de estabilización | 32 |
| Disposición final única. Entrada en vigor | 32 |

PREÁMBULO

I. El art. 100 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a cada Corporación Local la competencia para la selección de sus funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional y con observancia, en todo caso, de la normativa estatal o autonómica de aplicación en materia de selección temporal. El mismo artículo establece que corresponde a la Administración del Estado la reglamentación de las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios; y los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas. El desarrollo reglamentario plasmado a través del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, dedica a la selección de funcionarios interinos exclusivamente su disposición adicional primera, que dispone con el carácter de “reglas mínimas” para el nombramiento de funcionarios interinos, la previa convocatoria pública y el respeto de los principios de mérito y capacidad. Añade, además, que “el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera” y además que “el personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera”.

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TrEBEP), regula en el Capítulo I del Título IV el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio; y de forma singular dispone en su art. 10.2 que “la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de

igualdad, mérito, capacidad y publicidad”. Precisamente la agilidad constituye la principal singularidad de los procesos de selección temporal, y justifica su regulación diferenciada habida cuenta de la necesidad de que la selección de personal temporal se realice con la máxima rapidez en razón a la urgencia requerida para la cobertura transitoria de los puestos de trabajo. Así lo viene estableciendo, además del citado art. 10.2 TrEBEP, el artículo 27 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, que resulta de aplicación supletoria a las Corporaciones Locales de acuerdo con su artículo 1.3. El desarrollo del anterior precepto para la mejor adecuación de aspectos propios de la selección de funcionarios interinos, se realiza por la Administración del Estado mediante la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, cuyo contenido se ha tomado como referencia para la elaboración de los criterios de selección temporal del presente Reglamento, dentro del margen de planificación de los recursos humanos que posee la Administración Local y de conformidad con la competencia para la selección de sus funcionarios preceptuada por art. el 100 de la LrBRL. Igualmente, se han incorporado elementos del modelo de selección temporal del Servicio Andaluz de Salud, actualmente recogido en la resolución de 22 de septiembre de 2017, por la que se dispone la aprobación y publicación del texto refundido y actualizaciones de Pacto de Mesa Sectorial de Sanidad, suscrito entre Administración Sanitaria de Andalucía-SAS y las Organizaciones Sindicales, del 26 de junio de 2017, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el Servicio Andaluz de Salud. La presente norma viene a sustituir al Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008.

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

jurídica, transparencia y eficiencia. De este modo, la norma persigue un interés general al posibilitar el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales mediante una correcta atención a la ciudadanía y a las entidades locales de la provincia. Asimismo, establece las medidas imprescindibles para cumplir su objetivo, no genera nuevas cargas administrativas y quedan justificados suficientemente los objetivos que persigue, conformados por la articulación de procesos ágiles y rápidos en la selección de personal temporal para la cobertura transitoria de las necesidades coyunturales de personal en los distintos servicios, garantizando el acceso de la ciudadanía a las funciones públicas bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española. Por último, debe destacarse que en la elaboración de la presente norma se han efectuado los trámites de consulta pública y participación, publicándose el texto en el portal web de la Diputación de Granada, y de información pública. Además, se incorporan disposiciones específicas en materia de transparencia que permitirán la implementación de instrumentos telemáticos necesarios que posibiliten una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, y una gestión más transparente sobre el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas que las integren. En su virtud, a propuesta del Diputado Delegado de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, y previa deliberación de la Comisión Informativa de Economía, Personal y Patrimonio, se acuerda:

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación para la selección, nombramiento y gestión de bolsas de funcionarios interinos y personal laboral temporal que vayan a prestar servicios en la Diputación Provincial de Granada.

Asimismo, será de aplicación en la selección y gestión de bolsas para aquellas entidades locales distintas de las previstas en la disposición adicional primera de este Reglamento que hayan encomendado a la Diputación Provincial de Granada la selección de su personal

funcionario interino y personal laboral temporal en los términos previstos en la normativa vigente. En este supuesto, la convocatoria de bolsa conforme al artículo 3 bis o la aprobación de la bolsa derivada de la Oferta de Empleo Público conforme al artículo 3 hará constar dicha circunstancia para conocimiento de los aspirantes.

Artículo 2. Unificación de la selección y gestión

La tramitación de los procedimientos de selección y la gestión de las bolsas de trabajo de la Diputación de Granada, se realizará por el órgano con competencias en materia de recursos humanos.

CAPÍTULO II. Normas de selección

Artículo 3. Selección ordinaria derivada de la Oferta de Empleo Público

- 1.** La selección para el nombramiento de funcionarios interinos o personal laboral temporal se realizará preferentemente entre las personas aspirantes que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de la última Oferta de Empleo Público y no habiendo obtenido plaza, hubieran superado el mayor número de ejercicios conforme a las actas de los correspondientes órganos de selección.
- 2.** Aprovechando los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público, se conformará una relación de candidatos (bolsa de empleo) para cada subescala, especialidad o categoría profesional, incluyéndose esta previsión en las bases de la convocatoria.
- 3.** En dichas bolsas se integrarán aquellas personas candidatas que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan aprobado, al menos, un ejercicio, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el artículo 7 sobre limitación del número total de integrantes de la bolsa.
- 4.** El orden de prelación de las bolsas de trabajo se establecerá atendiendo al mayor número

de ejercicios aprobados. Y, entre los candidatos con el mismo número de ejercicios aprobados, en función de la suma de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios superados o, cuando el sistema selectivo sea el concurso-oposición, en función de la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso.

En el caso de aspirantes que hayan obtenido la misma puntuación, los criterios de desempate aplicables serán los establecidos en las bases de la convocatoria.

5. Con la finalidad de garantizar la suficiencia de personas candidatas disponibles en la bolsa, se creará una bolsa de suplentes siempre que concurran cumulativamente las siguientes circunstancias:

- a. Que no resulte de aplicación la previsión contenida en el párrafo segundo del número 6 siguiente.
- b. Que la cifra de integrantes de la bolsa de titulares no alcance el mínimo de personas aspirantes recogido en el apartado segundo del artículo 7.

La bolsa de suplentes será aplicable exclusivamente en casos de no disponibilidad y se elaborará inmediatamente después de la aprobación de la bolsa de titulares.

Formarán parte de la misma las personas aspirantes que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de la última Oferta de Empleo Público y no habiendo obtenido plaza, no hubieran superado ningún ejercicio. El número de integrantes de la bolsa de suplentes se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del presente Reglamento.

El orden de prelación de la bolsa de suplentes se establecerá del siguiente modo:

- a. Cuando el sistema selectivo del proceso derivado de la Oferta de Empleo Público sea el de concurso-oposición, en función de la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso y oposición.
- b. Cuando el sistema selectivo del proceso derivado de la Oferta de Empleo Público sea el de oposición, en función de la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase

de oposición más las derivadas del sistema de concurso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente Reglamento.

En caso de aspirantes que hayan obtenido la misma puntuación, para dirimir el empate se acudirá a las bases de la convocatoria y, de persistir el empate, al sorteo.

6. Las bolsas derivadas de procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público sustituirán por completo a las bolsas preexistentes del mismo turno en la correspondiente subescala, especialidad o categoría profesional, cualquiera que sea su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas aspirantes no coincidentes que integren la bolsa preexistente y vigente formada conforme a los artículos 3 bis a 6, pasarán por una sola vez a quedar integradas por su orden de titulares más suplentes en una nueva bolsa de suplentes, aplicable exclusivamente en casos de no disponibilidad, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el artículo 7 sobre limitación del número total de integrantes de la bolsa de suplentes.

7. La vigencia de las bolsas de titulares y suplentes derivadas de la Oferta de Empleo Público será la señalada en el artículo 9 del presente Reglamento. La vigencia de las bolsas de suplentes resultantes del apartado 6 anterior será la restante de la señalada en el artículo 9 del presente Reglamento.
8. En ausencia de procesos selectivos dimanantes de una Oferta de Empleo Público o en supuestos de pérdida de vigencia de las bolsas conforme prevé el artículo 9, se procederá subsidiariamente según lo dispuesto en los artículos 3 bis a 6.

Artículo 3 bis. Selección en ausencia de Oferta de Empleo Público

1. En ausencia de Oferta de Empleo Público de la Subescala, especialidad o categoría profesional requerida o habiendo finalizado su vigencia la correspondiente bolsa conforme al artículo 9 siguiente, se convocarán los oportunos procesos de selección pública al objeto de elaborar relaciones de candidatos (bolsas de empleo) para el nombramiento de funcionarios interinos o personal laboral temporal, cuando no existan bolsas de empleo o

para sustituir aquellas que pierdan su vigencia, según lo dispuesto en el artículo 9. Dichos procesos de selección, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartado primero, se tramitarán con carácter general mediante convocatorias públicas por el sistema de concurso. A fin de disponer siempre de un instrumento para proveer las necesidades de personal, podrán tramitarse anticipadamente los procesos selectivos destinados a la sustitución de bolsas, las cuales no entrarán en vigor hasta la pérdida de vigencia, conforme al artículo 9.1.

2. Con carácter excepcional, cuando las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, podrá realizarse mediante pruebas escritas y aportación de méritos profesionales (concurso-oposición para la creación de Bolsas) que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. El área o centro de trabajo deberá motivar el carácter excepcional de la propuesta. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes, sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. En este caso, los méritos a valorar en la fase de concurso se ajustarán a los criterios del artículo 4.
3. Cuando la necesidad del servicio impida esperar a la realización de un proceso selectivo, aunque sea este muy rápido, podrá recurrirse, con carácter excepcional, a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección, exclusivamente para la selección de los puestos determinados en la convocatoria, y sin posibilidad de conformar bolsas de trabajo. Los nombramientos o contratos derivados de una oferta genérica al servicio público de empleo en ningún caso podrán exceder del tiempo máximo previsto para la cobertura de acumulaciones de tareas en la normativa vigente para las Administraciones Públicas. Los órganos de selección no podrán proponer un número superior de aprobados al de puestos convocados. No obstante, con el fin de asegurar la cobertura de los mismos, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento, toma de

posesión o suscripción del contrato, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento, sin que en ningún caso se conforme bolsa de trabajo.

Una vez remitida la preselección por el servicio público de empleo, se aplicarán los mismos sistemas y criterios selectivos previstos en el presente Reglamento para la selección temporal de la Diputación de Granada, salvo que existan otros criterios fijados por otra Administración Pública en los contratos o nombramientos temporales que se financian con recursos externos.

4. En ningún caso podrán participar como aspirantes en los procesos de formación de bolsas de trabajo ni formar parte de las mismas:
 - a. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que pertenezca a la plantilla de la Diputación de Granada con la misma categoría profesional para la que se forma la bolsa.
 - b. Aquellas personas que por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios a la Administración Pública.

Artículo 4. Méritos.

1. Los procesos de selección tramitados en ausencia de Oferta de Empleo Público se realizarán mediante concurso, basado en criterios de experiencia y formación, con la siguiente puntuación total de 100 puntos:

| SUBGRUPO | EXPERIENCIA | FORMACIÓN |
|----------|-------------|-----------|
| A1 | 50 | 50 |
| A2 | 50 | 50 |

| | | |
|----|----|----|
| B | 60 | 40 |
| C1 | 60 | 40 |
| C2 | 70 | 30 |
| AP | 70 | 30 |

2. La experiencia profesional será valorada con independencia de la Administración Pública en la que hubiera sido adquirida. La experiencia profesional se valorará conforme al siguiente baremo y deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse.
- a. Por servicios prestados de igual contenido, 0,30 puntos por cada mes completo. Se entenderá por servicios de igual contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto de igual contenido funcional a los convocados.
 - b. Por servicios prestados de similar contenido, 0,15 puntos por cada mes completo. Se entenderá por servicios de similar contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto del mismo subgrupo y similar contenido funcional a los convocados. Igualmente, se considerarán de similar contenido los servicios prestados en Administraciones Públicas en plazas o puestos con similar contenido funcional a los convocados que sean correspondientes al subgrupo inmediatamente inferior o superior, siempre que se encuadren en la misma Escala de Administración General o de Administración Especial que la categoría convocada. Los servicios prestados a tiempo parcial serán valorados proporcionalmente. No obstante, se computarán como prestados a tiempo completo cuando tengan su origen en situaciones de excedencias, reducciones de jornada y permisos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Los conocimientos, cursos de formación y formación académica, que deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir, se ajustará a los siguientes criterios:

a. Los cursos, seminarios, congresos o jornadas relacionadas con las funciones de la plaza a la que se opta, tendrán una puntuación de 0,020 puntos la hora en los subgrupos A1 y A2; 0,017, en el grupo B y el subgrupo C1 y 0,015 en el subgrupo C2 y en las agrupaciones profesionales de la disposición adicional sexta del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las actividades de formación incluidas en este apartado y realizadas antes de esta convocatoria, deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir. Se entenderán directamente relacionados los cursos correspondientes a materias transversales de igualdad de género, prevención de riesgos laborales y ofimática, sin que la puntuación asignada pueda superar el 15% de la prevista para méritos formativos en el cuadro de distribución. Las actividades formativas deberán haber sido impartidos y/u organizados por alguna de las siguientes instituciones:

- I. Centros Universitarios, la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, el Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas o Administración Local, las Federaciones de Municipios y Provincias, Escuelas adscritas a cualquiera de los organismos citados y Servicio Público de Empleo. A las actividades formativas impartidas por estas entidades se les asignará el doble de puntuación, acumulable a la prevista en la letra a) del presente apartado.
- II. Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación. Una vez la Diputación de

Granada haya establecido un sistema de acreditación, a los cursos debidamente homologados se les asignará la misma puntuación prevista en el apartado anterior. En aras de mantener el estímulo formativo de manera constante en los profesionales, se primará con mayor puntuación las actividades formativas que se hayan realizado en los últimos seis años, a las que se le asignará el doble de puntuación respecto de la prevista en la letra a) del presente apartado, acumulable a la prevista en el punto “1” del presente apartado.

- b. Doctorado: 5 puntos.
- c. Máster o experto universitario: 3 puntos.
- d. Titulaciones académicas distintas del mismo o superior nivel a las exigidas y relacionada con las funciones propias de la plaza a la que se pretende acceder: 5 puntos.
- e. En relación a la titulación exigida, la correspondencia de los títulos a un determinado nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior causarán los efectos académicos y profesionales de conformidad con la normativa sectorial correspondiente, asociados a las enseñanzas incluidas en dichos niveles. De modo que las licenciaturas que se correspondan con el nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, tendrán los mismos efectos previstos en la letra c).
- f. Se valorará como mérito formativo la superación de ejercicios derivados de una Oferta de Empleo Público aprobada por la Administración convocante, exclusivamente en las pruebas de acceso de la categoría profesional de que se trate, con los siguientes requisitos:
 - Se asignarán 2,5 puntos por la superación de cada ejercicio, que se añadirán a la puntuación obtenida en formación con el límite máximo del 50 por 100 del valor total asignado a la formación en el art. 4.1.

- Se valorarán como máximo tres ejercicios por convocatoria.
- Que la convocatoria de los ejercicios valorados se hubiera publicado en los cuatro años anteriores referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

4. En ningún caso serán valorados méritos no acreditados documentalmente.

En ningún caso serán valorados como mérito aquéllos utilizados para cumplir alguno de los requisitos de acceso a la categoría a la que se aspira. En particular, en aquellas categorías profesionales en las que se exija máster como requisito de acceso, las titulaciones requeridas no serán objeto de valoración.

5. Las convocatorias públicas de méritos podrán prever un sistema de autobaremo, de modo que junto a la solicitud se registren todos los requisitos y méritos que se dispongan para cada una de las categorías solicitadas. La puntuación presentada en el autobaremo por el solicitante tendrá carácter vinculante de máximo posible, no pudiendo establecerse durante el proceso de selección una puntuación mayor. La persona candidata responde de los datos, méritos y valoración alegados.

6. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la posición obtenida en el último proceso selectivo derivado de una Oferta de Empleo Público de la Administración Pública convocante, en la categoría profesional de que se trate. En caso de no existir ningún proceso selectivo se acudirá para dirimirlo a la puntuación otorgada a los méritos enunciados en el apartado 2. De persistir el empate se acudirá a la puntuación obtenida en el apartado 3 por su orden y, de perdurar la igualdad, por sorteo.

7. El órgano competente en materia de recursos humanos dictará una Instrucción en la que se establecerán los modelos a los que deberá ajustarse la selección.

Artículo 5. Requisitos de los aspirantes

1. Los funcionarios interinos y el personal laboral temporal deberán reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera o como personal laboral fijo, respectivamente. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.
2. En ningún caso podrán formar parte de las bolsas de trabajo, quienes por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios en esta Administración.

Artículo 6. Tribunal

1. En cada proceso selectivo se constituirá un Tribunal, designado al efecto, que estará formado por un número impar de miembros, no inferior a cinco.
2. Los principios de eficacia y eficiencia inspirarán el funcionamiento, número y composición del Tribunal.
3. El Tribunal podrá incluir profesionales de Administraciones Públicas distintas a la Diputación de Granada.
4. Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.
5. Realizadas las valoraciones, el Tribunal elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones obtenidas, la relación de los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo y, cuando proceda, propondrá el correspondiente nombramiento.

Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa

1. El número total de integrantes de la bolsa convocada se determinará con la media de las vinculaciones temporales realizadas en cada categoría profesional en el período de dos años anteriores a la convocatoria, tomando como referencia la fecha de la resolución de convocatoria.

Con la finalidad de garantizar la suficiencia de personas candidatas disponibles en la bolsa, se creará una bolsa de suplentes, aplicable exclusivamente en casos de no disponibilidad. El número de integrantes de la bolsa de suplentes se determinará mediante la suma de las dos anualidades anteriores a la convocatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si el número total de integrantes de la bolsa convocada o de la bolsa de suplentes resultase inferior a 30 aspirantes, prevalecerá esta última cifra. Para aquellas categorías con más de 25 plazas en la Plantilla provincial, dicha cifra mínima de 30 aspirantes titulares y 30 aspirantes suplentes se elevará al triple del número de plazas de cada categoría profesional.

3. Si tramitado el procedimiento de selección, no hubiese ninguna persona candidata, se acudirá al sistema de concurso-oposición para la creación de bolsas conforme al artículo 3 bis.2.

4. Concluido el proceso selectivo, el órgano con competencias en materia de personal aprobará, a propuesta del órgano de selección, la correspondiente bolsa.

5. Agotada la bolsa conforme a lo previsto en el artículo 9.2 siguiente, el órgano con competencias en materia de personal dispondrá que el Tribunal designado en su día para la formación de dicha bolsa eleve nuevas relaciones de aspirantes titulares y suplentes en igual número que las originales, ordenadas de mayor a menor por las puntuaciones obtenidas a partir del primer aspirante no apto por quedar fuera del número total de integrantes al que se refiere el apartado 1 anterior. De no existir aspirantes a tal efecto, dispondrá nueva convocatoria conforme al artículo 3 bis.

Artículo 8. Publicidad

1. Las bases de convocatoria deberán publicarse completas, al menos, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios; y anunciarse, al menos, en la página web de la Diputación Provincial de Granada/sede electrónica.
2. El anuncio deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
 - a. Denominación y características de las plazas.
 - b. Requisitos para participar en las pruebas.
 - c. Plazo de presentación y lugar a que deberán dirigirse las solicitudes, así como la documentación que, en su caso, deberá acompañarse.
 - d. Descripción de las pruebas y/o relación de los méritos que serán valorados y su ponderación.
 - e. Tribunal calificador.
 - f. Lugares en los que se encuentren expuestas las bases de convocatoria.
3. Quedan exceptuados los casos en los que se acuda a los servicios públicos de empleo, en los que deberá darse, al menos, publicidad en la página web de la Diputación de Granada.

Artículo 9. Vigencia

En todo caso, la vigencia de las bolsas finalizará:

1. Por el transcurso de tres años desde la fecha de su constitución.
2. Siempre que quede agotada como consecuencia de situaciones en las que no haya candidatos disponibles.

Artículo 10. Promoción interna temporal

1. Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, podrán desempeñar mediante promoción interna temporal una Escala, Subescala o Categoría distinta de la que son titulares, siempre que reúnan los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, Subescalas

y Categorías como funcionarios de carrera o como personal laboral fijo, respectivamente.

2. Los procesos de selección serán los mismos y en las mismas condiciones y características que para el personal procedente del turno libre cuando se lleven a cabo en convocatorias conjuntas.
3. Se reservará en primer lugar para promoción interna temporal un 25% de las necesidades temporales, siempre que exista bolsa de la categoría correspondiente y se trate de vinculaciones temporales con una previsión de duración superior a 1 año.

No obstante lo anterior, se reservarán para promoción interna temporal el 50% de los puestos de trabajo de administrativo/a para los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo con la categoría de Auxiliares de Administración General/Auxiliares Administrativos, siempre que posean la titulación indicada y cuenten con cinco años de servicios en la Subescala/categoría.

En caso de que no existiese persona candidata, dichas necesidades se cubrirán a través de bolsas de turno libre.

4. En los procesos de selección este personal solo podrá participar por un único turno.
5. No se tramitarán procesos de selección para promoción interna temporal independientes de los convocados para el personal procedente del turno libre, salvo para el caso en que la oferta de empleo público de referencia no incluya la correspondiente convocatoria de promoción interna o la misma resulte desierta.

Artículo 11. Personas con discapacidad

1. Podrá formarse una bolsa específica de personas con discapacidad que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%, en aquellos supuestos en que se tramite conjuntamente con un proceso de selección de turno libre.

Únicamente se podrá participar en el proceso de selección convocado por un único turno. En dicha bolsa deberán resultar expresamente identificadas, en caso de idoneidad para la categoría profesional, las personas con discapacidad intelectual y las personas con

enfermedad mental.

2. Aquellas personas que opten por ese turno específico deberán acreditar su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, a cuyo efecto aportarán los correspondientes documentos expedidos por el Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía.
3. De cada 10 nombramientos o contratos de carácter temporal de la correspondiente categoría para la que exista bolsa específica de personas con discapacidad, uno les será reservado en los términos del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.

CAPÍTULO III. Normas de gestión de bolsas

Artículo 12. Situaciones

Las personas que se encuentren inscritas en la bolsa de trabajo, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Disponible. Situación desde la que la/el integrante de la Bolsa puede recibir el llamamiento de oferta de contratación laboral o nombramiento funcionaria/o interina/ o.
- b. Ocupado/a. Situación que indica que se encuentra prestando servicios en la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos. No pasarán a la situación de ocupado, manteniéndose disponibles, aquellas candidatas inscritas en bolsa de empleo temporal víctimas de la violencia de género, que renuncien a cualquier vinculación temporal previamente aceptada o que se venga realizando o cuando renuncien a una oferta de cualquier vinculación temporal, siempre que acredite tal situación ante el órgano con competencias en materia de recursos humanos. Las situaciones de violencia de género se acreditarán en la forma prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la

violencia de género.

- c. No disponibilidad justificada. Los integrantes de la bolsa de trabajo se hallan en situación de no disponibilidad justificada cuando, concurriendo alguna de las causas justificativas previstas en el presente Reglamento, no deban ser requeridas para llamamiento alguno. Finalizada la causa que justifica la no disponibilidad, deberá solicitar obligatoriamente en el plazo de un mes, la situación de “disponible”, que se hará efectiva a partir del séptimo día hábil a la fecha de presentación. Si presenta la solicitud de disponible transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, pasará a ocupar como disponible el último lugar de la bolsa.
- d. No disponibilidad pendiente de justificar. Situación producida por alguna de las causas establecidas en la situación anterior, pendientes de justificar, estableciéndose un plazo de dos meses para justificar documentalmente la causa del rechazo de la propuesta desde el día que se realizó la llamada de ofrecimiento. Transcurrido dicho plazo sin justificar, pasará a la situación de “excluido” de la bolsa de trabajo. De justificarse en plazo pasará a la situación de no disponibilidad justificada.
- e. Excluido/a. Situación que comportará la exclusión de la bolsa de trabajo, una vez producida alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento.
- f. Ilocalizable. Es la situación producida tras realizar tres llamamientos infructuosos encontrándose disponible. Esta situación se les notificará a las personas interesadas para que en un plazo máximo de dos meses actualicen sus datos y soliciten la disponibilidad. La disponibilidad no se hará efectiva hasta transcurridos tres meses desde la solicitud, salvo que quede agotada la bolsa. En caso de no solicitar la disponibilidad en plazo pasarán a la situación de excluido/a.

Artículo 13. Orden de llamamiento

1. Las personas integrantes de cada una de las bolsas de trabajo podrán optar al llamamiento por riguroso orden de número de bolsa siempre que se encuentren en situación de

“disponible” en la fecha del mismo.

La bolsa de trabajo tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido nombrada la última persona de la bolsa, se iniciará de nuevo si su vigencia lo permite.

No será llamada la persona candidata siguiente de la relación si la anterior no hubiese completado un tiempo de trabajo mínimo de nueve meses, cualquiera que sea el vínculo jurídico que lo uniera con la Diputación. En este sentido, finalizados uno o varios nombramientos con una duración inferior a nueve meses en conjunto, el/la empleado/a que haya finalizado dichos nombramientos permanecerá en la bolsa de trabajo en el mismo puesto que tenía, y le será ofertado el nuevo nombramiento cuando se produzca.

2. Una vez finalizados uno o varios nombramientos con una duración igual o superior a nueve meses en conjunto, no se llamará al/a la aspirante hasta que hayan transcurrido un mínimo de nueve meses, salvo que se trate de plazas vacantes.
3. Los nombramientos o contratos de carácter temporal por acumulación de tareas no podrán exceder del tiempo máximo previsto en la normativa vigente para las Administraciones Públicas.
4. Las plazas vacantes y las sustituciones que previsiblemente vayan a exceder de un año siempre se ofertarán por el orden inicial de la lista a quienes se encuentren disponibles u ocupados, salvo que tengan un contrato o nombramiento de la misma índole. En el caso de programas de carácter temporal o contratos de obra o servicio se ofertarán por el orden inicial, siempre que hayan transcurrido un mínimo de nueve meses desde la finalización del último nombramiento o contrato, conforme lo previsto en el apartado 2 del presente artículo.
5. En todo caso, no se efectuará ningún llamamiento que pueda afectar a los límites de duración máxima previstos en la legislación vigente o puedan ocasionar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo o cualquier situación de abuso en la utilización sucesiva de relaciones de empleo de duración determinada, incluidas las de naturaleza

funcionarial. Por ello, los límites temporales serán considerados por razón del sujeto, considerando de forma conjunta los turnos derivados de todas las bolsas que integre y cualquiera que sea el vínculo jurídico y la categoría profesional.

6. Las ofertas realizadas tendrán el carácter de propuestas, no generando derechos de ninguna índole y pudiendo quedar sin efectos, en caso de que desaparezcan las razones de necesidad que las motivaron.

Artículo 14. Forma y número de llamamientos

1. Los llamamientos para acceder a los nombramientos de funcionarios interinos o contrataciones temporales en cualquiera de sus modalidades se realizarán mediante la inserción del correspondiente anuncio en la página web de la Diputación de Granada, al cual podrán responder dentro de las 24 horas siguientes a su inserción las personas integrantes de cada una de las bolsas de trabajo, mediante la presentación de la correspondiente solicitud electrónica siguiendo el modelo específico habilitado al efecto, resolviéndose por riguroso orden de número de bolsa.
2. Dicho plazo se ampliará a 2 días hábiles en los casos de cobertura de plaza vacante o nombramiento temporal de duración estipulada o prevista igual o superior a doce meses. Las personas integrantes de cada una de las bolsas de trabajo tendrán a su disposición un sistema de suscripción de alertas por correo electrónico y/o sms al número de teléfono facilitado a tal efecto.

Artículo 15. Oferta a tiempo parcial

1. Cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo a tiempo parcial, podrá rechazarse la oferta sin necesidad de justificación de dicho rechazo. No obstante, si agotados los llamamientos ninguno de los integrantes de la referida bolsa hubiera aceptado esta propuesta de cobertura, se ofertará con los mismos requisitos que en las coberturas de puestos de trabajo a tiempo completo, dando lugar, en consecuencia, a la

exclusión de la bolsa en caso de rechazo, salvo causas justificadas.

2. La renuncia, por cualquier causa, a un contrato de relevo suscrito con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, sin que la Administración haya previamente aceptado un nuevo candidato, supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo.
3. Cuando se acumule la jornada a tiempo completo en los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la renuncia al contrato supondrá, en todo caso, la exclusión de la bolsa de trabajo, sin que se admita justificación alguna.

Artículo 16. Elección de la localidad de trabajo

Una vez constituidas las correspondientes bolsas de trabajo para necesidades temporales se tendrá por disponibles a todos los aspirantes integrantes de las mismas en todas las localidades.

Excepcionalmente, las personas integrantes de la bolsa podrán optar por ponerse en situación de no disponibilidad en la Residencia Rodríguez Penalva y/o en la Finca “Los Morales”. Igualmente, podrán ponerse en situación de disponibilidad exclusivamente en la Residencia Rodríguez Penalva y/o en la Finca “Los Morales”.

En caso de que no haya ningún aspirante disponible para uno de los centros de trabajo, se considerarán disponibles todos los aspirantes en todas las localidades y centros.

Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación

1. Cuando injustificadamente un integrante de la bolsa rechace una oferta de contrato de trabajo o nombramiento como funcionario interino o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, será excluido definitivamente en la correspondiente bolsa de trabajo.
2. La persona integrante de bolsa que rechace una oferta de contrato de trabajo,

nombramiento de funcionario/a, o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, justificando el rechazo en alguna de las causas establecidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo, pasará a situación de “no disponible justificado” o “no disponible pendiente de justificar” en la correspondiente bolsa de trabajo.

La persona integrante de bolsa de promoción temporal interna que rechace una oferta de contrato de trabajo, nombramiento de funcionario/a, o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, para continuar prestando servicios a la Diputación de Granada como funcionario/a de carrera o personal laboral fijo, permanecerá en la situación de “disponible” en dicha bolsa para nuevos llamamientos. Sin embargo, si el rechazo o no comparecencia viniesen justificados por permanecer como personal funcionario interino o laboral temporal, pasará a situación de “no disponible justificado” o “no disponible pendiente de justificar” conforme a la causa de la letra d) del apartado 3 siguiente y mientras dure dicha permanencia.

La persona integrante de bolsa de promoción temporal interna que rechace una oferta de contrato de trabajo, nombramiento de funcionario/a o no comparezca habiendo aceptado la propuesta para prestar servicios en alguna de las entidades locales a que se refiere el artículo primero, párrafo segundo, de este Reglamento, permanecerá en la situación de “disponible” en dicha bolsa para nuevos llamamientos.

3. Las causas que justifican el rechazo de una oferta de contrato o de un nombramiento como funcionario interino, son las siguientes:
 - a. Por razón de enfermedad que le impida el desempeño del trabajo al momento del llamamiento. Esta situación se justificará con informe médico de seguimiento de consulta del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, en el que se especifique la imposibilidad de desempeño del puesto de trabajo. Finalizada la imposibilidad para el desempeño del puesto se justificará con informe médico de aptitud emitido por el facultativo del Servicio Público de Salud o Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- b. Por maternidad o adopción, durante el tiempo que legalmente corresponda. Esta situación se justificará por cualquier medio válido en derecho o en su defecto informe médico de maternidad. Transcurrido el periodo legal de maternidad o el tiempo que por convenio colectivo o acuerdo económico y social aplicable a esta Diputación Provincial y a sus Organismos Autónomos corresponda pasará a situación de “disponible”. No obstante, la persona integrante de Bolsa podrá solicitar pasar a la situación de “disponible” antes de la finalización de este periodo legal, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de descanso obligatorio.
- c. Por paternidad, durante el tiempo que legalmente corresponda al permiso por paternidad.
- d. Por encontrarse en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de sus regímenes especiales en el momento del llamamiento o iniciar tal prestación dentro del mes siguiente a la fecha de inicio del contrato o nombramiento ofertado. Esta situación se justificará con Vida Laboral actualizada emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o Certificado de Servicios Prestados emitido por Administración Pública
- e. Por matrimonio o unión de hecho. Durante el plazo de quince días naturales desde la fecha de matrimonio no se realizarán ofertas de trabajo, salvo que manifieste por escrito pasar a situación de “disponible” antes de la finalización de este periodo. Dicha situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o cualquier otro documento acreditativo.
- f. Por encontrarse cursando estudios oficiales. Se justificará mediante documento acreditativo de la matrícula de los estudios a los que haga referencia, quedando en situación de no disponible justificada hasta la finalización del curso académico. Una vez finalizado el curso académico el interesado deberá solicitar su disponibilidad en Bolsa.
- g. Por cuidador principal de persona dependiente, que reúna los requisitos

determinados por la Administración autonómica para ser persona cuidadora. Esta situación se justificará mediante el reconocimiento de la Administración Pública competente de la prestación económica para cuidados familiares y no profesionales.

4. Igualmente, procederá la declaración de no disponible justificado y no disponible pendiente de justificación, con las mismas causas de justificación, cuando el interesado no compareciese a la firma del contrato o toma de posesión de la oferta aceptada, siempre que se trate de una causa sobrevenida a la aceptación. Si la causa no es sobrevenida motivará la exclusión de la bolsa.
5. Una vez aceptada la oferta, el supuesto previsto en la letra d) del apartado 3, únicamente se entenderá justificado, cuando el inicio del contrato o del nombramiento en entidad pública o privada se produzca de forma sobrevenida y se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, en caso contrario quedará excluido de la bolsa. Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de “no disponibilidad justificada” durante un período de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 18. Causas de exclusión definitiva

1. Serán causas de exclusión definitiva de la Bolsa de Trabajo, las siguientes:
 - a. Si el aspirante de la bolsa a quien haya correspondido el llamamiento para un puesto concreto no acepta su nombramiento o contrato, no presenta en plazo la documentación prevista o no se presenta para tomar posesión o para formalizar el contrato, se entenderá que renuncia al mismo y quedará excluido de la bolsa de trabajo, salvo causa debidamente justificada.
 - b. Simular o falsear cualquiera de las causas que justifican el rechazo de ofertas de trabajo.
 - c. No cumplir con los requisitos de justificación establecidas en el presente Reglamento.

- d. Haber sufrido la separación o despido del servicio mediante expediente disciplinario.
 - e. Toda renuncia voluntaria de la relación laboral temporal o funcionarial interina con la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos.
 - f. Cualquier otra causa de las establecidas en el presente Reglamento.
2. No obstante, en caso de renuncia del contrato o nombramiento motivada por optar a un contrato o a un nombramiento en entidad pública o privada que se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, el interesado quedará en situación de no disponibilidad justificada o pendiente de justificar. Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de “no disponibilidad justificada” durante un período de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 19. Transparencia

La Diputación de Granada implementará los instrumentos telemáticos necesarios para posibilitar una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, de forma que sea más transparente el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas integrantes de la misma.

Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento

1. Tendrá carácter paritario y estará formada por los miembros de la Administración, nombrados por su representante, y por los miembros designados por las Organizaciones Sindicales. Estará presidida por el órgano competente en materia de recursos humanos.
2. Las funciones de esta comisión serán las siguientes:
 - a. Informar las cuestiones consultadas por el órgano con competencias en materia de personal relativas a las normas de gestión de bolsas, con el fin de evitar incidencias o contradicciones que se deriven del mismo.
 - b. Evacuar consultas a petición del órgano con competencias en materia de personal cuando por las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los

candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2.

- c. Efectuar el seguimiento de la correcta aplicación del presente Reglamento.
- d. Efectuar propuestas de modificación del presente Reglamento.

Disposición adicional primera. Organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación.

Podrán adherirse cualesquiera de los organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación, mediante acuerdo del Presidente de cada organismo, en cuyo caso la tramitación de los procedimientos de selección y la gestión de las bolsas de trabajo, se realizará por el órgano con competencias en materia de recursos humanos de la Diputación de Granada.

Disposición adicional segunda. Plazo de resolución de procesos de selección con elevado número de personas aspirantes

Modificar el punto II.2 del acuerdo plenario de 25 de marzo de 2021 sobre el establecimiento de un complemento de productividad y otras indemnizaciones por el desempeño de actividades extraordinarias, adicionando el siguiente párrafo:

“No obstante lo anterior,

- a. En aquellos supuestos en que el número de aspirantes baremados/as supere las 400 personas solicitantes, será de tres meses.
- b. En aquellos supuestos en que el número de aspirantes baremados/as supere las 800 personas solicitantes, será de cuatro meses.
- c. En todos los casos no computará el mes de agosto.”

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Queda derogado el Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008.

Disposición transitoria primera. Vigencia y gestión de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Reglamento

1. Las bolsas o relaciones de candidatos aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento se extinguirán según el régimen de vigencia previsto en el artículo 10 de la normativa anterior. La pérdida de vigencia será efectiva una vez constituida la nueva bolsa de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un plazo de cuatro años y nueve meses desde la entrada en vigor del presente Reglamento.
2. Se tiene por concluido el régimen transitorio establecido en la disposición transitoria quinta del Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008, quedando expresamente derogado, de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única.
3. La gestión de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento se ajustará a las normas del Capítulo III del mismo.

Disposición transitoria segunda. Procedimientos en curso

Los procesos selectivos actualmente en curso se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

Disposición transitoria tercera. Medidas de agilización de los llamamientos

1. En tanto se ponga en funcionamiento el sistema de llamamientos vía web previsto en el artículo 14, los llamamientos se efectuarán por su orden, en tandas de al menos cinco

aspirantes por puesto, mediante llamadas telefónicas por el departamento encargado de la gestión de las bolsas de trabajo. Se realizarán un máximo de tres llamadas en el mismo día al número de teléfono facilitado por cada integrante de bolsa, con un intervalo de una hora entre cada una de ellas. Si no fuese posible contactar, se seguirán ofertando las propuestas a la siguiente persona integrante de la Bolsa, quedando la anterior en situación de “disponible” para futuras ofertas que pudieran surgir, salvo cuando por reiteración se incurra en la situación de ilocalizable en los términos previstos en el artículo 12.f) del presente Reglamento, pasando a dicha situación cuando tras realizar en total quince intentos de contactar telefónicamente no fuera posible dicho contacto.

2. Cuando se precise efectuar nombramientos en los supuestos enunciados a continuación, los llamamientos se efectuarán igualmente mediante tres llamadas telefónicas diarias, si bien las mismas se reiterarán en la jornada laboral siguiente:
 - a. Cobertura con una duración prevista igual o superior a doce meses. En los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, por razones de plazos se efectuarán las tres llamadas el mismo día.
 - b. Cobertura de plaza vacante.
 - c. Cobertura de liberaciones sindicales cuya duración prevista por la Sección Sindical sea igual o superior a doce meses.
 - d. Las mejoras de empleo por jubilación parcial.
3. Las personas integrantes de las Bolsas que cambien los números de teléfonos vendrán obligadas a comunicarlos al departamento que gestione las Bolsas de Trabajo.
4. La contestación positiva o de rechazo de la propuesta no podrá demorarse más allá del final de la jornada en que se reciba el llamamiento, o del final de la jornada laboral siguiente en los supuestos previstos en el apartado segundo anterior.
5. Todas las actuaciones reguladas en el presente artículo quedarán registradas en el soporte informático utilizado para la gestión de la correspondiente bolsa de trabajo.

Disposición transitoria cuarta. Medida de agilización de los procesos selectivos de estabilización¹

En desarrollo de la previsión contenida en la disposición adicional cuarta, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, aquellas personas con nombramiento o contrato temporal que no resulten nombradas como personal funcionario de carrera o laboral fijo tras la resolución de la respectiva convocatoria de estabilización, a pesar de figurar identificadas en el Plan de Estabilización de 2019 u Oferta de Empleo Público de estabilización de 2021, quedarán incluidas de forma preferente al inicio de la correspondiente bolsa de turno libre de titulares derivada de Oferta de Empleo Público de la Subescala, especialidad o categoría profesional, siempre que habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido al menos el 60% de la puntuación de superación del ejercicio de carácter práctico y, además, su nombramiento o contrato temporal actual haya superado los tres años de duración.

El orden de prelación de estas incorporaciones será el resultante del proceso selectivo de estabilización no superado.

Disposición final única. Entrada en vigor

1. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOP.
2. Las previsiones sobre transparencia contempladas en el artículo 19 producirán efectos a

¹ La Resolución de la Presidencia nº 1600/2022, de 29.04.2022, ratifica el segundo acuerdo sobre desarrollo de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito de la Diputación de Granada, cuyo apartado 5 es del siguiente tenor literal:

<<5. Integración en bolsas

En desarrollo de la previsión contenida en la disposición transitoria cuarta del Reglamento de selección de personal temporal y bolsas de trabajo de la Diputación de Granada, para los supuestos de procesos de estabilización por el sistema selectivo de concurso, la puntuación mínima para integración en la correspondiente bolsa de trabajo será del 40% de la puntuación máxima a obtener en la valoración de los méritos objetivos. Para los supuestos de procesos de estabilización por el sistema selectivo de concurso-oposición con pruebas de la fase de oposición de carácter no eliminatorio, la puntuación mínima para integración en la correspondiente bolsa de trabajo será del 30% de la puntuación máxima a obtener en la valoración del ejercicio de carácter práctico.

El orden de prelación de estas incorporaciones a bolsa será el resultante del proceso selectivo de estabilización no superado, con prioridad de los procesos selectivos de concurso respecto de los procesos selectivos de concurso-oposición.>>

los tres años de la entrada en vigor del presente Reglamento.

3. La habilitación de los cursos prevista en el apartado 4.3.a).ii), únicamente producirá efectos cuando se establezca un sistema de acreditación.
