REGLAMENTO DE CREACIÓN Y GESTIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO PARA EL NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS EN LAS DIFERENTES ESCALAS Y ESPECIALIDADES, ASÍ COMO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LOS DIFERENTES GRUPOS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

(Aprobado por el Consejo de Gobierno de 24 de noviembre de 2017, BOCyL nº 232, de 4 de diciembre, modificado por la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020, BOCyL nº 2, de 4 de enero y 8 de marzo de 2022, BOCyL nº 52 de 16 de marzo)

En el artículo 10.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece que la selección de los funcionarios públicos interinos ha de hacerse mediante procedimientos ágiles que han de respetar, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por otro lado, en el artículo 21.6 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración Y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León se establece que la contratación temporal se efectuará directamente entre las personas incluidas en las bolsas de trabajo o listas de espera públicas de la misma categoría y especialidad, elaboradas en cada universidad a partir del anterior proceso selectivo, atendiendo en todo caso a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por tanto, la selección de personal funcionario interino, así como la contratación del personal laboral temporal se realizará mediante un sistema de bolsas o listas abiertas y públicas, que garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad, posibilite la necesaria agilidad, racionalidad, objetividad y transparencia en la selección.

Los criterios para la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de Administración y Servicios de la Universidad de Valladolid se regulaban en el "Reglamento de creación y gestión de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos de Personal de Administración y Servicios en las diferentes Escalas de la Universidad de Valladolid" (aprobado por Consejo de Gobierno, en sesión de 26 de julio de 2011 —BOCyL de 13 de septiembre—, modificado por la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 20 de febrero de 2014 —BOCyL de 3 de marzo—) y en la "Instrucción de la Gerencia de 30 de julio de 2004 para la gestión de las listas de espera/bolsas de trabajo de los diferentes Grupos, Categorías y Especialidades de Personal Laboral de la Universidad de Valladolid", en los que estaban establecidos de manera singular los procedimientos generales de gestión y funcionamiento de las bolsas de empleo derivadas de los procesos selectivos para el ingreso en las Escalas de Funcionarios y, en su caso, los diferentes Grupos, Categorías y Especialidades de Personal Laboral de la Universidad de Valladolid. Estos procedimientos vienen siendo gestionados por el Servicio de Gestión de Personal de Administración y Servicios.

Al amparo de estas previsiones normativas, las diferentes convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las Escalas de Funcionarios y de los diferentes Grupos, Categorías y Especialidades de Personal Laboral contienen, junto a las bases reguladoras de los procesos selectivos, aquellas otras relativas a la constitución de las bolsas de empleo.

Igualmente, se ha procedido para este mismo fin, a convocatorias públicas de procesos selectivos específicos para la formación de bolsas de empleo motivadas, bien por la no disponibilidad de aspirantes de la correspondiente Escala y Especialidad o, en su caso, Grupo, Categoría y Especialidad de aquellas ofertas de trabajo que requerían su demanda de manera perentoria, o bien, por no existir estas bolsas de empleo.

En aras de la mejora de estos procesos, en el ámbito de organización y funcionamiento de la Universidad de Valladolid y de acuerdo con el marco legal existente, es propósito de la Gerencia, la Junta de Personal de Administración y Servicios, el Comité de Empresa y Delegados de Personal contribuir a generar un espacio óptimo orientado a conseguir la máxima eficacia para responder a las necesidades planteadas por la Universidad en materia de nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal laboral temporal. En este contexto, dada la importancia de dotar al sistema de selección de personal interino y temporal de la máxima agilidad, transparencia y seguridad jurídica y con el fin de atender las necesidades surgidas en el funcionamiento de los diferentes servicios administrativos, procede plantear de manera idónea los oportunos criterios de gestión de las bolsas de empleo.

Conforme a las anteriores consideraciones y fruto de la negociación y posterior acuerdo entre la Gerencia, la Junta de Personal de Administración y Servicios, el Comité de Empresa y Delegados de Personal se dispone que el nombramiento de funcionarios interinos, así como la contratación de personal laboral temporal para cualquier Escala y Especialidad o, en su caso, Grupo, Categoría y Especialidad existentes en la Universidad de Valladolid, se regirá por el siguiente Reglamento:

Artículo 1. *Objeto y Ámbito de Aplicación.*

El presente Reglamento tiene por objeto, en el ámbito de las distintas situaciones en las que se puede realizar el nombramiento de funcionarios interinos y la contratación de personal laboral temporal, regular el procedimiento y los criterios de gestión de las bolsas de empleo para la cobertura interina de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera de las Escalas y Especialidades de la Universidad de Valladolid y la cobertura temporal de puestos de trabajo correspondiente al personal laboral del Grupo, Categoría y Especialidad correspondiente, mediante el llamamiento de aspirantes pertenecientes a cada una de estas bolsas.

Artículo 2. *Creación de las bolsas de empleo.*[1]

1. El sistema general de selección del personal interino y temporal para prestar servicios temporalmente en puestos reservados al Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) funcionario y laboral respectivamente, se realizará mediante un sistema de bolsas de empleo creadas al efecto tras los procesos selectivos de ingreso en las diferentes Escalas y Especialidades, o en su caso del Grupo, Categoría y Especialidad correspondiente de esta Universidad.

En las convocatorias de estos procesos selectivos se indicará que los aspirantes participantes serán susceptibles de ser incluidos en la bolsa de empleo si así lo solicitan expresamente en sus solicitudes de participación.

2. En los procesos selectivos realizados por el sistema de oposición o concurso-oposición, formarán parte de las bolsas de empleo aquellos aspirantes que, sin haber obtenido plaza, hayan aprobado mayor número de ejercicios del correspondiente proceso selectivo. El orden, dentro de cada bloque de aspirantes con el mismo número de ejercicios superado, vendrá determinado por la mayor puntuación tras la suma de cada una de las puntuaciones obtenidas en las pruebas superadas, incluidas las puntuaciones obtenidas en la fase de concurso para aquellos aspirantes que hubieran superado la fase de oposición.

[1] Se modifica el apartado segundo del artículo 2 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 8 de marzo de 2022

En los procesos selectivos realizados por el sistema de concurso de méritos, corresponderá al Tribunal calificador determinar la puntuación necesaria para acceder a la bolsa de empleo, teniendo en cuenta el umbral mínimo establecido en la correspondiente convocatoria. El orden vendrá determinado por la mayor puntuación obtenida en el concurso.

Asimismo, para establecer el orden de llamamiento y con el fin de conferir mayor eficacia y celeridad a la gestión de las listas de espera, los aspirantes deberán indicar en sus solicitudes de participación, en el proceso selectivo correspondiente, el ámbito territorial (Campus de Palencia, Segovia, Soria y/o Valladolid) en los que estarían interesados en prestar servicios si llegasen a figurar en la lista de espera generada.

Artículo 3. *Ampliación de las Bolsas de Empleo.*[2]

1. Cuando en la bolsa de empleo indicada en el apartado anterior no figuren aspirantes disponibles, se procederá por parte de la Gerencia a dictar una resolución de ampliación de la bolsa de empleo que estará constituida por aquellos aspirantes que habiendo participado en el proceso selectivo no hubieran superado ninguna de las pruebas, teniendo en cuenta la puntuación obtenida en el mismo.

En caso de empate en la puntuación, y una vez que no haya sido posible realizar el desempate entre los aspirantes aplicando las normas establecidas en las bases de la respectiva convocatoria se realizará un sorteo de la forma establecida en el artículo siguiente.

2. En cualquier caso, los aspirantes que se incorporen a la bolsa de empleo como consecuencia de la ampliación, no podrán, en ningún caso, situarse por delante de los aspirantes que tuvieran los ejercicios aprobados, y por tanto, estuvieran en la bolsa de empleo original derivada del proceso selectivo.

Artículo 4. *Constitución de las bolsas de empleo.*[3]

1. Las bolsas de empleo se constituirán mediante resolución de la Gerencia, que será objeto de publicación en el Tablón Electrónico de Anuncios de la Sede Electrónica de la UVa. Asimismo, para su mayor difusión se publicarán en la página Web de la Universidad de Valladolid, conforme a lo que se indica en el presente Reglamento y se procederá a su aplicación de acuerdo con los criterios de gestión establecidos.

En la citada resolución figurará el nombre y apellidos de los candidatos, salvo coincidencia de personas del mismo nombre y apellidos o de la concurrencia de cualquier otra causa que puede inducir a error en cuyo caso se añadirán los dígitos de identidad correspondientes a su número del DNI de acuerdo con las reglas de enmascaramiento que figuran en la Instrucción 2/2019, de 5 de junio, de la Secretaría General de la Universidad de Valladolid; el orden obtenido; y los campus territoriales de las ofertas de trabajo que se compromete a aceptar.

2. Para los casos de empate en la puntuación obtenida, se resolverá en primer lugar atendiendo a las normas establecidas en las respectivas bases del proceso selectivo. En aquellos casos en los que no se indique en las bases correspondientes, se realizará un sorteo con la presencia de

[2] Se modifica el segundo párrafo del apartado primero del artículo 3 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020

[3] Se modifica el artículo 4 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020

un funcionario del Servicio de Gestión de PAS y de los órganos de representación de personal de administración y servicios, y del que se levantará la correspondiente acta de la sesión.

Artículo 5. *Requisitos Generales.*

1. Para el nombramiento tanto de funcionarios interinos como para la contratación de personal laboral temporal en puestos de trabajo existentes en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante, RPT), deberán concurrir los siguientes requisitos:

a) Estar el puesto reservado a personal funcionario o personal laboral, según la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente, aprobada por el Consejo de Gobierno de esta Universidad.

b) Estar dotado presupuestariamente.

c) Encontrarse vacante o que no esté desempeñado de forma efectiva por su titular.

d) Su sistema de provisión debe ser el de concurso o, en su caso, el establecido en el Convenio Colectivo vigente.

e) Que se trate de casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

f) Las funciones deberán ser coincidentes con las propias de la Escala y Especialidad o Categoría y Especialidad correspondiente.

Si el puesto de trabajo a cubrir puede ser desempeñado, de acuerdo con lo previsto en la RPT, por funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas de diferentes subgrupos, o está adscrito a personal laboral correspondiente a dos categorías, el nombramiento o contratación habrá de referirse, con carácter general, al subgrupo o categoría inferior en su caso.

2. Sin perjuicio de la normativa vigente en cada momento, la autorización para el nombramiento de funcionarios interinos o la contratación de personal laboral temporal para el desempeño de puestos de trabajo no recogidos en la correspondiente RPT por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia se producirá en los siguientes supuestos:

a) Los relacionados en el artículo 10.1, letras c) y d), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP).

b) Los relacionados en el artículo 15.1, letras a) y b) 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 (en adelante TRLET) y de conformidad con el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración Y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Artículo 6. *Nombramiento/contratación y cese de los aspirantes.*

Para su nombramiento o contratación los aspirantes deberán reunir los requisitos generales de acceso a la administración pública, para lo cual el Servicio de Gestión de Personal de Administración y Servicios les requerirá la correspondiente documentación acreditativa.

En todo caso, el cese del funcionario interino y la extinción del contrato de trabajo estarán sujetos a las previsiones legales recogidas tanto en el EBEP como en el TRLET y demás normativa de aplicación y, en todo caso, cuando finalice la causa que dio lugar a su

nombramiento o contratación y cuando desaparezcan las razones de urgencia y necesidad que lo motivaron.

Artículo 7. *Procedimiento de llamamiento de aspirantes.*[4]

1. La contratación o nombramiento del aspirante requerirá la previa solicitud del Jefe de Servicio/Unidad y autorización de la Gerencia. El Servicio de Gestión de PAS procederá al llamamiento de los aspirantes siguiendo rigurosamente el orden en que figuran en la bolsa de empleo creada al efecto, y que se encuentren en ese momento en la situación de «Pendiente de llamamiento» en el Campus en el que se produce la oferta de trabajo, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Se avisará telefónicamente al número indicado por el aspirante en la solicitud de participación al proceso selectivo o al número que posteriormente y mediante escrito registrado y dirigido al Servicio de Gestión de PAS, haya aportado el interesado.

b) De no lograrse la comunicación telefónica con el aspirante o no se tuviera constancia de su número, se le notificará electrónicamente con aviso al correo electrónico que conste en el Servicio de Gestión del PAS. En este sentido, será responsabilidad del aspirante comunicar cualquier variación en su dirección de correo electrónico con relación a la indicada en la solicitud de participación del proceso selectivo en la que se generó la bolsa de empleo.

En ambos casos, y salvo con la excepcionalidad indicada a continuación, se dará un plazo de 24 horas para que el aspirante acepte o renuncie. Este plazo no será de aplicación cuando se requiera de manera inmediata cubrir el puesto de trabajo por necesidades del servicio.

2. En el supuesto de no presentarse a la oferta realizada o de haberla rechazado, se pasará a realizar el llamamiento al siguiente aspirante de la bolsa siguiendo el procedimiento descrito anteriormente.

3. Las ofertas de trabajo que igualen o superen las 25 horas laborables por semana, serán de obligada aceptación.

4. Con carácter previo a la aceptación del nombramiento o contratación, se informará a los candidatos sobre las condiciones laborales (horarios, retribuciones, y, en su caso, duración prevista), y de cuantos aspectos caracterizan la plaza.

Artículo 8. *Gestión de la bolsa de empleo.*[5]

1. La gestión de la bolsa de empleo se llevará a cabo por el Servicio de Gestión de PAS.

2. Durante el período que dure el nombramiento o contratación, el candidato figurará en la bolsa de empleo con la denominación: «Nombrado/contratado».

Una vez cesados en los destinos para los que hayan sido nombrados o contratados, volverán a ocupar el mismo puesto en la bolsa de empleo. No se producirá discontinuidad en la prestación de servicios en el puesto de trabajo de PAS funcionario obtenido en aplicación del presente reglamento, en los casos de que, ofertado en el correspondiente proceso de provisión, el mismo

[4] Se modifica el apartado tercero del artículo 7 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020
[5] Se modifican los apartados segundo y séptimo del artículo 8 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020

no resulta adjudicado, ni en los de nombramientos objeto de consolidación orgánica, sin solución de continuidad, a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

En ningún caso se ofertará otro puesto de trabajo de la misma bolsa de empleo durante la vigencia de su nombramiento o contrato, sin perjuicio de la salvedad prevista en el artículo 12.4. e) del TRLET.

3. Los candidatos que estén nombrados o contratados y se les oferte por primera vez un puesto de trabajo por estar incluidos en bolsas de empleo de otras Escalas y Especialidades o Categorías laborales de la Universidad, deberán optar en el plazo de 24 horas desde el nuevo ofrecimiento. Este plazo no será de aplicación cuando se requiera de manera inmediata cubrir el puesto de trabajo por necesidades del servicio. En el caso de rechazo de la correspondiente oferta pasará su situación a la calificación de «Excluido Provisional» en esa bolsa de empleo.

4. Si una vez finalizado el período de nombramiento de funcionario interino o periodo de contratación como personal laboral temporal, surgieran nuevas necesidades de servicio en el mismo Centro, Unidad o Sección en la que estuvo destinado y no hubieran transcurrido más de tres meses desde su cese, se podrá, previa solicitud de la Unidad correspondiente, nombrar o contratar al mismo aspirante para este nuevo puesto de trabajo con independencia del lugar que ocupase en ese momento en la respectiva bolsa. A esta opción se podrá recurrir una sola vez. No obstante, para aquellas Unidades donde preste servicios un solo empleado por cada turno diario de trabajo, se podrá recurrir las veces que sean necesarias al nombramiento o contratación del empleado que haya prestado servicios en ese Centro de destino y se encuentre disponible en la bolsa de empleo vigente.

5. Los aspirantes que rechacen la oferta de trabajo, o bien, no se presenten a la posterior formalización del nombramiento o contrato sin causa justificada o debidamente acreditada en el plazo máximo de diez días mediante los documentos justificativos pertinentes, serán excluidos de manera definitiva de la bolsa de empleo para aquellas otras ofertas que se produzcan dentro del mismo Campus Universitario. Asimismo, perderán el número de orden que tuviesen en la bolsa de empleo para el llamamiento de ofertas que se produzcan en el resto de Campus, pasando a figurar en el último lugar.

Igualmente se procederá con aquellos aspirantes que no respondan por teléfono o correo electrónico al llamamiento de tres ofertas consecutivas distintas, siendo excluidos de manera definitiva del Campus de pertenencia de la última oferta y perdiendo el número de orden que tuviesen en la bolsa de empleo para el llamamiento de ofertas que se produzcan en el resto de Campus, pasando a figurar en el último lugar.

En ambos casos el Servicio de Gestión de PAS, con carácter previo a la adopción de la Resolución que en Derecho proceda, notificará esta circunstancia al interesado a fin de que alegue y acredite la justificación oportuna en el mismo plazo referido anteriormente.

6. Los aspirantes, por una sola vez, para el caso en el que hayan cambiado de lugar de residencia, podrán efectuar cambios en la elección de los Campus de destino de las ofertas de trabajo que inicialmente hayan hecho constar en la solicitud de participación en el proceso selectivo. Para la aceptación de esta petición se deberá presentar certificado de empadronamiento en el nuevo lugar de residencia. Por otro lado, serán tratadas por la Comisión de Seguimiento aquellas peticiones de modificación en la elección de Campus que aleguen otra serie de causas graves de carácter familiar, para su oportuno estudio y propuesta de

autorización. No obstante, no se permitirá ninguna variación de esta elección de Campus durante los 6 primeros meses de vigencia de la bolsa de empleo.

A fin de evitar en lo posible el agotamiento de las bolsas de empleo, para el caso en el que no hubiese aspirantes disponibles en el de la oferta de trabajo, y sí en otros Campus distintos, se realizará el llamamiento a éstos, no siendo obligatoria su aceptación y, por tanto, no implicará variación de los Campus de elección del candidato en la bolsa de empleo, según se formuló inicialmente en la solicitud de participación en el proceso selectivo.

7. Para el caso concreto de no existir listas de una Categoría y/o Especialidad y fuera necesaria la cobertura de un puesto de trabajo en un breve plazo de tiempo, se podrá recurrir, previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento, a otra bolsa de empleo similar, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo. Lo mismo se hará en el caso de que la oferta a cubrir sea de superior o inferior categoría, o distinta especialidad. En estos casos, la aceptación de la oferta tendrá carácter voluntario, informando a los aspirantes de que, si aceptan aparecerán en la correspondiente bolsa con la situación de "Nombrado/contratado" y no se les ofertará otro puesto de trabajo de la misma bolsa de empleo durante la vigencia de su contrato; para ello tendrán que firmar una diligencia que se les entregará en el momento de la formalización de la relación laboral. En caso de no aceptación, seguirán "Pendientes de llamamiento".

Artículo 9. *Reincorporación a la bolsa de empleo.*

De conformidad con la normativa vigente, el nombramiento o contratación, que en todo caso será de carácter temporal, perderá sus efectos cuando los puestos se provean por funcionarios de carrera o personal laboral fijo, por la reincorporación del empleado sustituido, cuando por modificaciones de la RPT sean amortizados los correspondientes puestos o cuando la Gerencia considere que han desaparecido las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura interina.

En cualquiera de estos supuestos, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal cesados se incorporarán a su puesto originario en la bolsa de empleo a la que pertenezcan, excepto en el caso de que dicha bolsa ya no esté vigente.

Una vez se produzca el cese, aparecerá en la bolsa de empleo con la calificación de «Pendiente de llamamiento».

Artículo 10. *Causas de exclusión provisional en la bolsa de empleo.*[6]

1. Los aspirantes podrán solicitar, mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión del PAS, ser excluidos provisionalmente del llamamiento de ofertas de trabajo. Sólo se podrá acceder a la situación de «Excluido Provisional» cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Hallarse trabajando en otra Administración o empresa en el momento de ser llamado, debiendo aportarse certificado del alta correspondiente en la Seguridad Social (informe de la vida laboral) referido a la fecha del llamamiento.

b) Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo mientras dure la misma.

[6] Se modifican la letra c) del apartado primero y el apartado segundo del artículo 10 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020

c) Permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso de adopción, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija hasta que alcance la edad de tres años; riesgo durante el embarazo o situaciones asimiladas

d) Cuidado de un familiar hasta segundo grado cuando éste por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Hallarse trabajando en la Universidad de Valladolid como consecuencia de su pertenencia a otra Bolsa de empleo.

g) Por motivos de traslado de residencia de la unidad familiar a otra provincia.

h) Cualquier otra circunstancia extraordinaria que sea debidamente apreciada por la Comisión de Seguimiento.

2. Las solicitudes deberán presentarse de conformidad con el artículo 2 del Reglamento del sistema de registro de la UVa, hecho público mediante Resolución del Rectorado de 28 de mayo de 2020 (BOCyL de 8 de junio), en el Registro Electrónico General de la UVa, con la obligatoriedad de acceder al mismo, como única vía, desde la sede electrónica de la UVa (https://sede.uva.es), en la que habrá de seleccionarse consecutivamente, "Registro electrónico", "solicitud general".

La acreditación de las causas expresadas en el apartado anterior, deberá realizarse, junto con su solicitud, por cualquier medio que justifique la situación.

3. En el caso de que el interesado renuncie a su nombramiento o contratación con motivo de otro nombramiento/contrato externo de mejores características, y desee figurar en la bolsa de empleo con la situación de «Excluido provisional», deberá justificar con la documentación oportuna la mencionada renuncia en el plazo de diez días. En caso de no presentar la debida justificación será excluido definitivamente de la bolsa de empleo.

4. Las personas que hayan solicitado esta «Exclusión provisional» permanecerán en esta situación hasta que comuniquen fehacientemente mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión de PAS hallarse de nuevo disponibles acreditando, en su caso, con la documentación oportuna esta circunstancia. Una vez haya finalizado esta situación, pasarán a estar en situación de «Pendiente de llamamiento». La calificación de «Excluido provisional» solamente tendrá un carácter vinculante con la bolsa de empleo vigente en ese momento y en la que el aspirante esté incluido.

Artículo 11. *Causas de exclusión definitiva en la bolsa de empleo.*

Será causa de exclusión definitiva de la bolsa de empleo y, por lo tanto, serán calificados en los listados publicados como «Excluido» quienes:

a) Rechacen la oferta o no se presenten a la formalización del nombramiento/contrato. En el caso de aspirantes que hubieran optado por varios Campus, la exclusión definitiva descrita en este apartado será para el Campus en el que hubiera rechazado la oferta o no se hubiera presentado a la formalización del nombramiento/contrato. No resultará de aplicación esta causa de exclusión cuando concurra alguna de las causas establecidas

en el artículo 10 por las que el aspirante pudiera solicitar pasar a la situación de excluido provisional.

b) Renuncien mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión de Personal de Administración y Servicios a su pertenencia a la bolsa.

c) No se incorporen al puesto de trabajo, sin motivo justificado, una vez realizado el nombramiento/contratado, con independencia de la responsabilidad disciplinaria en que pudiera haber incurrido.

d) Renuncien voluntariamente al nombramiento/contratación en la Universidad de Valladolid antes de la fecha prevista para su finalización, excepto en aquellos casos en que la renuncia estuviera debidamente acreditada y justificada, en los términos establecidos, en su caso, para las exclusiones provisionales indicadas en el artículo 10.

e) Se encuentren en situación de incapacidad permanente o asimilada, que incapacite para las funciones esenciales del puesto de trabajo.

f) Para el personal laboral contratado temporalmente, quienes no superen el periodo de prueba.

En estos casos, con carácter previo a la adopción de la Resolución que en Derecho proceda, el Servicio de Gestión de PAS notificará al interesado la posible concurrencia de la causa de exclusión a fin de que en el plazo de 10 días pueda alegar y presentar los documentos que estime oportunos.

Artículo 12. *Vigencia de la bolsa de empleo.*[7]

La bolsa de empleo se hallará vigente hasta la publicación de una nueva como resultado de la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en las respectivas Escalas y Especialidades o, en su caso, del correspondiente Grupo, Categoría y Especialidad propias de la Universidad. En el supuesto de bolsa de empleo generada mediante concurso, ésta operará, desde su aprobación, con carácter subsidiario, con prevalencia en todo caso de la derivada de concurso-oposición u oposición, mientras la misma no se agote en las respectivas Escalas de PAS funcionario o, en su caso, en las correspondientes Categoría y Especialidad de PAS laboral.

No obstante, en las situaciones en que opere la continuidad en la prestación de servicios, de acuerdo con el artículo 8.2, segundo párrafo, los efectos de la bolsa en que estuviera incluida la persona afectada se extenderán a fin de hacer posible aquella.

Artículo 13. *Convocatorias específicas para la constitución de bolsa de empleo.*[8]

En caso de que no hubiese bolsa de empleo en vigor o las que existieran se hubiesen agotado temporal o definitivamente, la selección se realizará mediante una convocatoria específica al objeto de constituir una nueva bolsa de empleo, la cual se negociará entre Gerencia y Junta de Personal o, en su caso, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal en función del régimen jurídico implicado. Esta bolsa de empleo tendrá vigencia hasta la resolución del proceso selectivo para la cobertura de plazas, con funcionarios de carrera de la Escala y Especialidad que proceda o personal laboral fijo del Grupo, Categoría y Especialidad. Esta convocatoria respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

[7] Se modifica el artículo 12 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 8 de marzo de 2022
[8] Se modifica el artículo 13 por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el ámbito del personal laboral de administración y servicios se podrá recurrir, previo acuerdo con los representantes del personal laboral, a un procedimiento de cobertura de puestos de trabajo entre el personal laboral fijo pertenecientes a otras categorías y/o especialidades. En su defecto, podrá recurrirse a las bolsas de empleo de otras universidades públicas, preferentemente las del ámbito del vigente convenio colectivo laboral, con las que se hubiese establecido el correspondiente convenio de reciprocidad. En estos supuestos, la aceptación de la oferta tendrá carácter voluntario.

En cualquier caso, la prioridad de las sucesivas bolsas de empleo para convocatorias temporales vendrá dada por la fecha de publicación de las mismas.

Artículo 14. *La Comisión de Seguimiento.*

1. Para interpretar las normas del presente Reglamento, así como para llevar un control y estudio de las incidencias y particularidades que puedan surgir en la gestión de las bolsas de empleo y para proponer la resolución de los casos no previstos en este Reglamento, se constituirá una comisión de seguimiento de las bolsas de empleo.

2. La Comisión de seguimiento, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, estará integrada por diez miembros designados por el Gerente de la Universidad de Valladolid, de los cuales cinco miembros lo serán a propuesta de la Universidad y otros cinco a propuesta de la parte social de la siguiente forma: dos por la Junta de Personal y tres por parte de los representantes del personal laboral. El Presidente será uno de los miembros designados a propuesta de la Universidad. El representante de la Junta de Personal, en atención a su menor número, podrá ser asistido por un asesor con voz, pero sin voto.

3. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

4. Actuará como secretario de la Comisión uno de los miembros designado por la Universidad.

5. La Comisión será convocada por orden de su presidente con una antelación mínima de dos días, salvo lo previsto en el apartado siguiente, y estará válidamente constituida cuando asistan, de forma presencial o a distancia, además del presidente y secretario, al menos tres representantes de la parte social, uno por parte del PAS funcionario y dos del PAS laboral.

6. Si el asunto a tratar tiene carácter urgente, la Comisión se podrán constituir, convocar y celebrar a través del correo electrónico institucional, conforme al artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y al Reglamento por el que se regula la utilización de medios electrónicos por los órganos colegiados de la Universidad de Valladolid, en relación con la posible adopción de los acuerdos previstos en el artículo 8.7 del presente reglamento; en estos casos no podrá exceder de 48 horas el plazo para la votación por correo electrónico de la correspondiente propuesta, desde la remisión de la convocatoria. En estos casos, debe garantizarse la identidad de los miembros, el contenido de las manifestaciones, el momento en que se produzcan, así como la interactividad e intercomunicación entre ellos en tiempo real.

Artículo 15. *Publicidad de las bolsas de empleo.*

El Servicio de Gestión de PAS hará públicas las bolsas de empleo en el Tablón Electrónico de anuncios, sin perjuicio de su inclusión para mayor difusión en la página Web de la Universidad

de Valladolid, para conocimiento de los interesados. Las listas publicadas deberán ser actualizadas mensualmente.

Artículo 16. *Modificación de los datos personales.*

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes pudiendo demandar su modificación mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión de PAS presentado en los términos indicados en el artículo 10.2.

Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado.

Disposición adicional primera.[9]

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad, todas las denominaciones que en esta normativa se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

Disposición adicional segunda.[10]

Por razones de urgente e inaplazable necesidad debidamente motivadas, se podrá recurrir a bolsas de empleo de las correspondientes categorías laborales para cubrir aquellos puestos de trabajo que hayan sido incorporados desde el régimen laboral al régimen jurídico de funcionarios, y que tengan reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el anterior "*Reglamento de creación y gestión de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos de Personal de Administración y Servicios en las diferentes Escalas de la Universidad de Valladolid*", (aprobado por Consejo de Gobierno, en sesión de 26 de julio de 2011, BOCyL de 13 de septiembre) y sin efectos la Instrucción de la Gerencia de 30 de julio de 2004, para "*la gestión de las «Listas de espera/bolsas de trabajo» de los diferentes Grupos, Categorías y Especialidades de PAS de la Universidad de Valladolid*".

Disposición final.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez aprobado por el Consejo de Gobierno al día siguiente de su publicación en el BOCyL, resultando de aplicación a las bolsas de empleo pendientes de constitución, así como a aquellas que se encuentren vigentes sin perjuicio, en el caso de estas últimas, del respeto de los derechos adquiridos y consolidados por los aspirantes que en ellas figuren, que se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

[9] Se suprime la disposición adicional primera y se modifica el ordinal de la disposición adicional segunda.
[10] Se añade una nueva disposición adicional segunda por Acuerdo de la Comisión Permanente de 21 de diciembre de 2020