

Reglamento interno de selección de personal en la Fundación Marqués de Valdecilla

Historia del Documento

Fecha	N.º Versión	Descripción Versión/Modificación
10/03/2020	1.0	Creación del documento.
11/03/2020	1.0	Aprobación en Patronato.
16/09/2021	2.0	Propuesta del Comité de Empresa de la FMV de modificación de los artículos 11 y 12.
19/10/2021	2.0	Aprobación en Patronato.

INDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS.....	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación.....	5
Artículo 2. Principios de actuación.....	5
Artículo 3. Convocatorias de selección y requisitos de participación.....	5
Artículo 4. Reingreso de excedentes.....	7
Artículo 5. Concurso de traslados.....	7
Artículo 6. Promoción interna.....	9
Artículo 7. Sistemas de selección para personal de nuevo ingreso.....	11
Artículo 8. Tribunales de selección.....	12
Artículo 9. Adquisición de la condición de personal indefinido de la Fundación Marqués de Valdecilla.....	12
Artículo 10. Bolsas de trabajo.....	13
Artículo 11. Gestión de los llamamientos de las bolsas de trabajo.....	14
Artículo 12. Situaciones en las que puede hallarse un candidato integrante de las bolsas de trabajo.....	14
Artículo 13. Selección de personal temporal.....	16
Artículo 14. Solicitudes de servicios.....	17

La Fundación Marqués de Valdecilla (en adelante, la Fundación), es una organización privada de naturaleza fundacional perteneciente al sector público autonómico, sin ánimo de lucro y cuyo patrimonio se haya afectado, de modo duradero, a la realización de los fines de interés general propios de la institución. La Fundación se adscribe a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de sanidad.

La Fundación Marqués de Valdecilla tiene por objeto la realización de actividades de promoción y prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, la gestión directa e indirecta de recursos y centros sanitarios, sociales y sociosanitarios y la docencia e investigación en el ámbito de la salud.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable en virtud de la disposición adicional primera, dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que la selección del personal debe realizarse mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

El artículo 8 del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio del Gobierno de Cantabria, al que el personal de la Fundación está adherido, y el artículo 14 de los Estatutos de la Fundación invocan estos mismos principios constitucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta necesario el establecimiento de unas reglas claras de gestión de las distintas contrataciones, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas, sin menoscabo del respeto a dichos principios reguladores del acceso al empleo público y otorguen los niveles de transparencia necesarios para su control y salvaguarda.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes disposiciones:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios tanto de carácter indefinido como temporal que sean necesarios en la Fundación Marqués de Valdecilla, así como la gestión de las bolsas resultantes de los correspondientes procesos.

Artículo 2. Principios de actuación.

En la selección del personal se respetarán los siguientes principios:

- a) Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.
- b) Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- c) Mérito y capacidad.
- d) Transparencia en la gestión del proceso.

Artículo 3. Convocatorias de selección y requisitos de participación.

1. La selección del personal indefinido se efectuará, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia. Las convocatorias se anunciarán en el Boletín Oficial de la Comunidad y/o en la web de la Fundación.
2. Las plazas de cobertura indefinida ofertadas se adecuarán a los requisitos establecidos en la Oferta de Empleo Público de la Fundación con los límites que marquen las tasas de reposición de las Leyes de Presupuestos Generales de cada año.
3. Las convocatorias de los procesos selectivos para la contratación de personal indefinido serán aprobadas por el Patronato.
4. Los procedimientos de selección, sus contenidos y pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar.
5. Las convocatorias deberán identificar la plaza convocada indicando, al menos, su número y características, y especificarán las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes, el plazo de presentación de solicitudes, el contenido de las pruebas de selección, los baremos y programas aplicables a las mismas y el sistema de calificación. Si esa plaza estuviera singularizada para el desempeño de algunas actividades especiales se deberá recoger en la convocatoria.
6. Para poder participar en los procesos de selección de personal será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española. También podrán participar, en igualdad de condiciones que los españoles:

1º.- Los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea.

2º.- El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad, siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes.

3º.- Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

4º.- Los extranjeros con residencia legal en España.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni haber sido objeto de despido disciplinario en ninguna sociedad o fundación del sector público, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida en la convocatoria.

7. La cobertura de vacantes por personal indefinido se ofertará siguiendo el siguiente orden de prelación: a) Reingreso de excedentes, b) concurso de traslados entre las distintas unidades de la Fundación, c) promoción interna y por último, d) como nuevo ingreso.

La Fundación podrá proponer, motivadamente, al Comité de Empresa la alteración del orden de prelación previsto en el punto anterior para casos concretos y determinados.

Asimismo, los mencionados procedimientos podrán desarrollarse simultáneamente cuando las condiciones de su realización sean compatibles para su resolución.

Artículo 4. Reingreso de excedentes.

El trabajador que solicite el reingreso desde excedencia voluntaria tendrá derecho, por orden de presentación, a ocupar provisionalmente puesto vacante de su misma categoría cuya cobertura resulte necesaria, siempre que no se encuentre comprendido entre los puestos ofertados en concursos de traslados o en promoción interna.

De no existir vacante en puesto de su misma categoría, podrá optar a puesto de categoría inferior, o esperar a que se produzca aquella, con las limitaciones establecidas en el párrafo anterior.

Los trabajadores que se encuentren desempeñando puestos con carácter provisional por darse las circunstancias reguladas en los párrafos anteriores, estarán obligados a participar en todos los concursos de traslados que se convoquen a todos los puestos de su misma categoría, hasta que les sea adjudicado destino con carácter definitivo.

En el caso de haber optado a categoría inferior, podrán participar también en los sucesivos concursos de traslados a una vacante más próxima por nivel y especialidad a la categoría que ostentaban.

Artículo 5. Concurso de traslados.

La provisión de puestos de trabajo, mediante el sistema de concurso, se realizará mediante convocatoria pública. La convocatoria contendrá, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Requisitos de participación.
- b) Puestos ofertados.
- c) Plazo de presentación de solicitudes y documentación.
- d) Méritos a valorar y criterios de baremación.
- e) Comisión de Valoración.
- f) Resolución, adjudicación y toma de posesión.

Podrán tomar parte en los concursos de traslados entre unidades de la Fundación los trabajadores indefinidos de la que se encuentren prestando servicio o en excedencia, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Llevar al menos un año desempeñando su puesto de trabajo, salvo que se participe desde la situación de excedencia.
- b) Pertener al mismo grupo y nivel de los puestos convocados.
- c) Cumplir todos los requisitos exigidos para el desempeño de los correspondientes puestos.

La fecha de referencia para el cumplimiento de los requisitos de participación será el día que concluya el plazo de presentación de solicitudes.

Los interesados podrán renunciar, total o parcialmente, a las solicitudes presentadas hasta la fecha de constitución de la Comisión de Valoración.

Las solicitudes se dirigirán al Gerente de la FMV acompañadas de la documentación que al efecto establezcan las respectivas convocatorias y se presentarán en el plazo de quince días hábiles contados a partir de su publicación en el BOC y/o web de la Fundación.

La baremación que haya de regir la adjudicación de los puestos ofertados en los correspondientes concursos de traslados, se fijará en cada una de las convocatorias. La convocatoria del concurso determinará los méritos a baremar. La convocatoria podrá establecer una puntuación mínima para la adjudicación de los puestos de trabajo.

La valoración de los méritos alegados por los concursantes para la adjudicación de los puestos de trabajo vacantes será efectuada por una Comisión de Valoración que se designe en las bases de la convocatoria aprobadas por el Patronato.

Los miembros de la Comisión de Valoración deberán pertenecer, al menos, a Categorías o Cuerpos de grupo de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la categoría convocada.

La Comisión de Valoración podrá solicitar de la autoridad convocante la incorporación de expertos en calidad de asesores que actuarán con voz y sin voto.

La puntuación final vendrá determinada por la suma total de las puntuaciones obtenidas en los méritos establecidos en la respectiva convocatoria. Los posibles empates que pudieran producirse entre dos o más solicitantes se resolverán atendiendo a la mayor puntuación obtenida en cada uno de los méritos conforme al orden que se determine en la convocatoria.

La Comisión de Valoración podrá declarar desierta la cobertura de todos o de alguno de los puestos convocados, mediante resolución motivada, no pudiendo declarar desiertos los puestos de trabajo cuando existan concursantes que hayan obtenido las puntuaciones mínimas exigidas en cada caso.

La Comisión de Valoración hará públicas las puntuaciones obtenidas por los participantes en el concurso de traslados, otorgando un plazo para alegaciones de diez días hábiles contados a partir de su publicación en el tablón de anuncios de la Fundación.

Establecido el orden de preferencia para la adjudicación de los puestos ofertados, la Comisión de Valoración elevará la correspondiente propuesta de selección de personal al Gerente de la Fundación.

La convocatoria se resolverá por el Gerente de la Fundación siendo objeto de publicación en la web de la Fundación. A partir de ahí el puesto de trabajo adjudicado será irrenunciable.

Los traslados que se deriven de la resolución de los concursos de traslados tendrán la consideración de voluntarios, no generando, por tanto, derecho a indemnización alguna.

El plazo de toma de posesión en el nuevo puesto adjudicado será de tres días hábiles, si éste radica en la misma localidad, de diez días hábiles si radica en distinta localidad y se acredita fehacientemente el cambio de residencia y de un mes si comporta reingreso al servicio procedente de excedencia.

El plazo de toma de posesión comenzará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación oficial de la resolución del concurso de traslados.

Si la resolución comportara el reingreso al servicio procedente de la situación de excedencia, el plazo posesorio comenzará a computarse desde el día siguiente a la publicación oficial de la resolución del concurso de traslados.

El cómputo de los plazos posesorios se iniciará, en su caso, cuando finalice el disfrute de permisos y licencias, salvo que, excepcionalmente y por causa justificada, se acuerde suspender el disfrute de los mismos.

El plazo posesorio se considera, a todos los efectos, como de servicio efectivo una vez efectuada la correspondiente toma de posesión. En el caso de reingreso al servicio procedente de una situación de excedencia no será retribuido el citado período hasta que no se produzca la incorporación efectiva del interesado.

Artículo 6. Promoción interna.

Se establece un sistema de promoción interna sustentado en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores atendiendo a las necesidades de la Fundación, al objeto de fomentar las capacidades y niveles de motivación de los trabajadores.

Las convocatorias de promoción interna se ajustarán a los siguientes criterios generales:

- a) Los procesos de promoción interna, se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, y se realizarán en convocatorias independientes de las del sistema general de nuevo ingreso.
- b) Todas las vacantes resultantes del concurso de traslados se ofertarán en promoción interna.
- c) Para participar en estos procesos, los aspirantes deberán reunir los requisitos que se establezcan en la convocatoria, entre los que habrán de encontrarse los específicos derivados de las características de la categoría profesional a que se pretenda acceder.
- d) En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo de servicios.

El sistema de promoción interna será vertical y se producirá siempre a una categoría profesional encuadrada en un grupo, nivel o niveles inmediatamente superiores al que ostente el trabajador, salvo que el Convenio colectivo en vigor determine lo contrario.

En aquellos supuestos en que las plazas de promoción pertenezcan a un grupo profesional y especialidad en la que no haya grupo profesional inmediatamente inferior, se podrá presentar a promoción interna el personal perteneciente a esa especialidad desde el siguiente grupo inferior correspondiente, siempre que reúna el requisito de titulación requerida.

Como requisitos de participación se establecen las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador indefinido de la Fundación marqués de Valdecilla

b) Cuando se participe en un proceso de promoción interna a categoría encuadrada en nivel inmediato superior al de la categoría que se ostente, el trabajador deberá tener una antigüedad de, al menos, dos años, que se incrementará en un año más por cada nivel superior en el que se encuadre la categoría a la que se opte.

c) Estar en posesión, si procede, del título que se indique y, en su caso, cumplir las condiciones exigidas en la convocatoria.

Los requisitos establecidos deberán cumplirse el último día de plazo de presentación de solicitudes.

El personal indefinido en situación de excedencia podrá participar en los procesos de promoción interna. La superación de este proceso supondrá el reingreso a la prestación efectiva del trabajo.

Como sistema de selección para la promoción interna se establece el concurso-oposición que se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- La fase de oposición estará orientada a evaluar las capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la categoría a la que promociona. La promoción interna se realizará mediante el desarrollo de pruebas teóricas, prácticas y teórico-prácticas. Las pruebas versarán sobre materias específicas de la categoría a la que se promociona.
- La puntuación de las pruebas teóricas, prácticas y teórico-prácticas se calificarán de 0 a 10 puntos siendo necesario un mínimo de 5 para entender superada la fase de oposición y poder acceder a la fase de concurso.
- Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del aspirante.
- En la fase de concurso podrán valorarse todos o algunos de los siguientes méritos:
 - Antigüedad en la categoría profesional convocada, valorándose por meses completos de servicio.
 - Méritos profesionales relacionados con la categoría profesional convocada, valorándose, en función del encuadramiento de la categoría, en el mismo o distinto grupo de clasificación.
 - Méritos académicos, consistentes en los títulos académicos y/o profesionales y cursos de formación relacionados directamente con la categoría profesional a la que se promociona.

Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. La puntuación asignada a cada trabajador será la resultante de la suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición (una vez superada) y en fase de concurso.

En el supuesto que entre dos o más aspirantes que hayan superado el proceso de promoción se produjese un empate en puntos, este empate se resolverá a favor del trabajador que hubiera adquirido en primer lugar la condición de trabajador indefinido en la Fundación y si persistiera el empate, se dirimirá a favor del trabajador de más edad, computada en años, meses y días.

En ningún caso el Tribunal de Selección podrá aprobar ni declarar que han superado el proceso de promoción un número de aspirantes superior al de los puestos convocados.

El plazo de toma de posesión será de tres días hábiles y comenzará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación oficial en la web de la fundación de la resolución del proceso de promoción interna.

Artículo 7. Sistemas de selección para personal de nuevo ingreso.

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya cobertura se entienda necesaria por razones organizativas, se ofertarán en turno libre.

Las convocatorias y sus bases serán aprobadas por el Patronato.

Tratándose de procedimientos de nuevo ingreso se reservará a personas con discapacidad el porcentaje de puestos que determine la normativa en vigor siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La Fundación adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Como sistema de selección para el turno libre se establece, con carácter preferente, el concurso-oposición que se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- La fase de oposición estará orientada a evaluar las capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la categoría a la que se concurre. Para ello se podrán desarrollar pruebas teóricas, prácticas y teórico-prácticas. Las pruebas versarán sobre materias específicas de la categoría a la que se promociona.
- La puntuación de las pruebas teóricas, prácticas y teórico-prácticas se calificarán de 0 a 10 puntos siendo necesario un mínimo de 5 para entender superada la fase de oposición y poder acceder a la fase de concurso.
- Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del aspirante.
- En la fase de concurso podrán valorarse todos o algunos de los siguientes méritos:
 - Antigüedad en la categoría profesional convocada, valorándose por meses completos de servicio.

- Méritos académicos, consistentes en los títulos académicos y/o profesionales y cursos de formación relacionados directamente con la categoría profesional a la que se opta, etc.

Las vacantes se adjudicarán a los aspirantes aprobados por orden de puntuación. La puntuación asignada a cada trabajador será la resultante de la suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición (una vez superada) y en fase de concurso.

En el supuesto que entre dos o más aspirantes que hayan superado el proceso de selección se produjese un empate en puntos, este empate se resolverá a favor del aspirante que hubiera adquirido mejor puntuación en la fase de oposición y si persistiera el empate, se dirimirá a favor del trabajador de más edad, computada en años, meses y días.

En ningún caso el Tribunal de Selección podrá aprobar ni declarar que han superado el proceso de promoción un número de aspirantes superior al de los puestos convocados.

Artículo 8. Tribunales de selección.

Todas las pruebas selectivas, tanto por promoción interna como por turno libre, serán juzgadas por el Tribunal de Selección que se designe en las bases de la convocatoria aprobadas por el Patronato.

En la composición del Tribunal se velará por el cumplimiento del principio de especialidad, de manera que, al menos, dos de los miembros deberán poseer titulación correspondiente al área de conocimientos exigida para el ingreso en las categorías profesionales objeto de la convocatoria.

El Tribunal de Selección adoptará las medidas oportunas para garantizar que las pruebas sean corregidas sin que se conozca la identidad del aspirante, salvo que las mismas sean leídas públicamente por él mismo.

Artículo 9. Adquisición de la condición de personal indefinido de la Fundación Marqués de Valdecilla.

Concluidas las pruebas selectivas, y elevada por el Tribunal al Gerente la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo por el orden de puntuación final alcanzada, se acordará la admisión provisional del trabajador mediante el oportuno contrato, que se celebrará por escrito salvo las excepciones a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores. En él, se hará mención expresa a la categoría profesional para la que se contrate y el período de prueba, que será de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los trabajadores pertenecientes a categorías incluidas en el Grupo E, en cuyo caso, la duración será de quince días.

Tanto la Fundación como el trabajador, podrán poner fin a la relación laboral sin previo aviso durante el período de prueba y sin derecho a indemnización.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a la condición de indefinido, computándose dicho período a todos los efectos.

En el contrato deberá figurar la cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento expreso de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidad, establecida por la Ley 53/1984, y que el incumplimiento de la misma puede provocar rescisión de contrato sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Artículo 10. Bolsas de trabajo.

Finalizados los procesos selectivos de personal laboral de nuevo ingreso en la Fundación, se confeccionarán bolsas de trabajo por cada una de las categorías profesionales y, en su caso, especialidades para la cobertura con carácter temporal de los puestos de trabajo conforme a lo que establezca la convocatoria. Formarán parte de las mismas los aspirantes que, no habiendo obtenido plaza, hubieran superado al menos la fase de oposición y acrediten la posesión de la titulación exigida, en los términos que establezca la convocatoria.

La constitución de una nueva bolsa de trabajo en una determinada categoría profesional o especialidad dejará sin vigencia a la anterior.

Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas de trabajo, su resultado será publicado en el Tablón de Anuncios de la fundación y en su página web.

El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por la puntuación final obtenida en las mismas. En caso de empate se estará a los criterios que a tal efecto se fijen en la respectiva convocatoria.

Agotadas las listas, será la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo, quien determinará las situaciones y mecanismos para su ampliación.

Se creará una Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo que será paritaria y estará compuesta por un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, e igual número de representantes de la Fundación. Estará presidida por el Gerente de la Fundación o persona en la que delegue.

Los criterios de funcionamiento de las bolsas de trabajo serán los que determine el convenio de contratación en vigor.

Artículo 11. Gestión de los llamamientos de las bolsas de trabajo.

La oferta de contratación temporal se realizará mediante teléfono y en el caso de no contactar con el candidato mediante SMS y/o correo electrónico. En cualquiera de los casos deberá quedar constancia de la realización de la misma en la plataforma tecnológica de gestión de procesos selectivos de la FMV en el apartado gestión de bolsas.

Se establecen dos tipos de llamamientos el ordinario y el extraordinario o urgente.

- **Ordinario:** En el llamamiento ordinario ante la necesidad de ofertar una contratación temporal, se realizarán un máximo de dos llamadas telefónicas. Las llamadas se realizarán en distintas horas y distinto día. En el caso de no localizar al candidato en la primera llamada, se le notificará por SMS y/o correo electrónico dejando constancia de la llamada para una oferta de trabajo y comunicando la necesidad de contactar con la FMV en el plazo de 24h. En el caso de no localizar al candidato en la segunda llamada, este pasará al estado de **iocalizable**, notificando por correo electrónico el cambio de estado en la bolsa de contratación. A partir de ahí se procederá a llamar al siguiente candidato según el orden establecido en la bolsa, repitiéndose el mismo procedimiento hasta la cobertura de la oferta de trabajo.

Extraordinario: Es el llamamiento utilizado para ofertar contrataciones temporales cuyo objetivo sea resolver situaciones urgentes, no predecibles, que no se puedan resolver por el procedimiento ordinario y que, de no contratar a alguien, el funcionamiento del servicio, se vea severamente afectado. En esta situación se realizará una única llamada siguiendo el orden de la bolsa de contratación, sin esperar a su contestación en el caso de que el candidato no esté localizable. Estos llamamientos se harán sucesivamente hasta alcanzar el candidato que primero acepte la oferta. Al igual que en el procedimiento anterior se enviará un SMS y/o un correo electrónico registrado el llamamiento de todos los candidatos iocalizables y cambiando su estado en la plataforma tecnológica.

Artículo 12. Situaciones en las que puede hallarse un candidato integrante de las bolsas de trabajo.

1. **Disponible.** Se encuentra en la lista de candidatos de una bolsa de trabajo, a la espera de ser llamado para una prestación de servicios de carácter temporal. La no aceptación o rechazo injustificado de una contratación temporal conlleva la exclusión automática y definitiva de la lista correspondiente.

2. No Disponible: Pasará a esta situación quien:

- Acredite por escrito encontrarse en situación de Incapacidad laboral transitoria o descanso por maternidad.
- Acredite por escrito ser titular de un contrato de trabajo en otra entidad en el momento llamamiento
- Acredite causas debidamente justificadas para no aceptar el contrato. Por ejemplo, ser cuidador de familiares a su cargo, embarazo de más de 6 meses, etc. A estos efectos, no se considerará causa justificada, en ningún caso, la previsión de vacaciones o ausencias por motivos de ocio en las fechas en las que se prevea la contratación, salvo que el candidato acredite documentalmente el prejuicio económico que la aceptación de la relación de empleo le podría ocasionar.
- Baja voluntaria por rechazo de contrato temporal en vigor en la FMV por ser de duración inferior al contrato ofertado en otra entidad.

Cuando en el plazo de 15 días, no se presente la documentación acreditativa de la causa que motivó la situación de “No disponible”, el candidato pasará a la situación de “Baja definitiva”. Mientras el candidato no notifique a la FMV la finalización de la causa que motivó el paso a la situación de “No disponible”, permanecerá en la bolsa, pero no se efectuará ningún tipo de oferta. Será el candidato el encargado de notificar a la FMV el cambio de estado a situación de disponible. En el caso de que la situación que motivo el paso al estado de “No disponible” sea por rechazo voluntario de un contrato en vigor en la FMV, como mínimo el candidato permanecerá en la situación de “No disponible” durante un año a contar desde la fecha del rechazo.

3. Trabajando en la FMV: Presta sus servicios en el ámbito de aplicación de este reglamento. Mientras se encuentre en esta situación, el trabajador sólo podrá recibir ofertas de trabajo relacionadas con:

- Otras bolsas de empleo, distintas a la que dio origen a su situación de ocupación.
- Contratos que impliquen, sin ningún tipo de duda y desde el momento en que se produzca su necesidad, una duración estimada de, al menos seis meses, además de un régimen de dedicación del 50% o porcentaje superior de jornada.

4. Ilocalizable. La Fundación procederá, de oficio, a dar de alta en esta situación a aquellos candidatos integrantes de una bolsa de trabajo que, por no haber comunicado el cambio de teléfono o correo electrónico, no contesten a las ofertas de trabajo efectuadas por la FMV. Mientras los candidatos estén en esta situación no se efectuarán ofertas de trabajo. Aquellos candidatos que permanezcan más de tres meses en la situación de “Ilocalizables”, serán eliminados de la bolsa de trabajo correspondiente cambiando su situación a “Baja definitiva”.

5. Baja definitiva. Pasarán a esta situación a aquellos candidatos que:

- Voluntariamente así lo soliciten.
- Baja voluntaria de un contrato de vacante en vigor en la FMV.
- Aceptando un contrato, no reúnan los requisitos de titulación académica exigida para ello. En cualquier caso, la baja definitiva se producirá solamente en la bolsa de trabajo correspondiente.
- Rechacen un contrato de trabajo temporal sin causa justificada, o no justifiquen en el plazo de 15 días la causa que motivo su rechazo y el paso a la situación de “No disponible”.
- Fallezcan, sean incapacitados permanentemente, cumplan la edad reglamentaria de jubilación, o queden inhabilitados definitivamente para el desempeño de responsabilidades públicas.
- No superar el periodo de prueba en la categoría en la que se contrató.

Artículo 13. Selección de personal temporal.

En tanto que las vacantes dotadas presupuestariamente no se cubran reglamentariamente y, si las necesidades del servicio lo exigieran, el Gerente de la fundación autorizará su cobertura a fin de que ésta tramite la contratación temporal mediante contrato de interinidad, hasta que la plaza se cubra por el proceso reglamentario o se suprima por nuevo acuerdo del patronato. De igual forma se procederá en cuanto a las sustituciones.

Para la cobertura de estas vacantes se utilizarán las bolsas de contratación generadas a tal efecto. La contratación de estos trabajadores se regirá por las condiciones establecidas en convenio colectivo en vigor y en la normativa general de aplicación para el sector público fundacional.

En situaciones suficientemente motivadas basadas en nuevas necesidades de contratación temporal por parte de la Fundación Marqués de Valdecilla para nuevos puestos o categorías no existentes aprobadas por el Patronato o situaciones de agotamiento de listas y que por razón de urgencia sea necesario ocupar, se informará, a la mayor brevedad posible, al Comité de Empresa de los mecanismos alternativos y excepcionales para la provisión de estos puestos. En estos casos, los candidatos deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto y la selección del personal temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se asegurarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad.

Artículo 14. Solicitudes de servicios.

1. La Fundación tramitará, de acuerdo a las disposiciones de este Reglamento, las solicitudes de prestación de servicios de carácter temporal que las distintas unidades le dirijan y que considere procedentes.
2. En todo caso, las solicitudes, para ser consideradas, deberán expresar con todo detalle y claridad los siguientes extremos:
 - Circunstancias que originan la necesidad de contratación. "Carácter ordinario o urgente de la contratación".
 - Tiempo estimado de la relación de servicio y porcentaje de jornada que la misma supone.