

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN RELATIVOS AL FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO ABIERTA Y PERMANENTE DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN.

Con fecha 3 de diciembre de 2019 se constituyó un grupo de trabajo integrado por representantes de las distintas Gerencias y organizaciones sindicales para abordar los cambios en la regulación y funcionamiento de las bolsas de empleo de personal estatutario que se consideren oportunos, motivado por el tiempo transcurrido desde la puesta de funcionamiento de la bolsa, así como de las sugerencias y propuestas de mejora recibidas.

En el seno del grupo de trabajo se han analizado los posibles cambios normativos, criterios de interpretación y mejoras de la aplicación informática, necesarios para articular un procedimiento más ágil, eficaz y clarificador, tanto para los integrantes de las distintas bolsas como para el personal encargado de su gestión.

En virtud de lo anterior, se establecen los siguientes criterios de interpretación sobre el funcionamiento de las bolsas de empleo de personal estatutario.

REQUISITOS

REQUISITO PARA EL DESEMPEÑO DE PUESTO DE TÉCNICO SUPERIOR EN IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO Y DE TÉCNICO SUPERIOR EN RADIOTERAPIA.

La legislación española requiere que las personas cuya actividad puede afectar a la seguridad o la protección radiológica de las instalaciones obtengan una licencia o una acreditación concedida por el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).

Para la obtención de los distintos tipos de licencias que otorga el CSN se requiere que los solicitantes acrediten conocimientos suficientes en materia de seguridad y protección radiológica así como otros requisitos sobre titulación académica y salud.

En aplicación de lo anterior, en las Resoluciones de convocatorias de constitución de bolsas de empleo para el acceso a las categorías de Técnicos Superiores en Imagen para el diagnóstico y de TS en Radioterapia se les exigirá (se incluirá en las bases) la necesaria licencia o acreditación correspondiente para poder trabajar en Medicina Nuclear y Radioterapia.

LLAMAMIENTOS

LLAMAMIENTO VÁLIDO POR SMS.

El artículo 22 de la Orden 713/2016, de 29 de julio, establece que para los contratos de interinidades y larga duración, el llamamiento se efectuará por cualquier medio que permita dejar constancia de su realización.

En este sentido, se acuerda considerar la notificación por sms como sistema válido siempre que permita tener constancia de recepción por el interesado.

En este caso, en el sms se hará constar el plazo que tiene el interesado para contestar a dicho llamamiento.

LLAMADAS CON NÚMERO OCULTO.

No se considera adecuada la realización de llamadas a los integrantes de la bolsa desde números ocultos, ya que muchas personas tienen la costumbre de no aceptar este tipo de llamadas por no considerarse seguras.

En consecuencia con ello, los diferentes llamadores de las Gerencias evitarán esta práctica.

LLAMADA NO CONTESTADA.

A la hora de determinar qué se entiende por llamada no contestada, la casuística es tan variada que ha de apelarse al sentido común del llamador. No obstante, se considera que no computa como llamada no contestada aquella en la que no se ha podido contactar por razones técnicas, como por ejemplo estar fuera de cobertura.

Igualmente, las llamadas que se efectúan y no son contestadas en ese momento pero el interesado devuelve dicha llamada en un plazo de 24 horas, no se contabilizará a efectos de no disponibilidad.

OPCIÓN DE RENUNCIA O RECHAZO JUSTIFICADO.

El artículo 13.b) de la Orden 713/2016, de 29 de julio establece el pase a la situación de personal no disponible a los candidatos que han renunciado justificadamente a un nombramiento o contrato, hasta el momento en que desaparezca la causa que motivó la renuncia.

En este supuesto, los integrantes de la bolsa que prestan servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y son llamados para otro puesto, presentan la documentación acreditativa del contrato en vigor para pasar a la situación de no disponibilidad y no ser penalizados.

Sin embargo, los integrantes de la bolsa de empleo que prestan servicios en otras Comunidades Autónomas, al no tener la Gerencia Regional de Salud conocimiento de su situación laboral, pueden optar entre presentar el contrato en vigor y quedar como no disponibles hasta la finalización del contrato en vigor o rechazar injustificadamente el contrato y permanecer penalizado 6 meses, al considerar más favorable esta última situación. Esta última opción les permite recibir llamamientos a partir de los 6 meses y aceptarlos, opción que no pueden ejercer los integrantes de la bolsa que están trabajando en la Gerencia Regional de Salud, al constar ese dato de oficio.

Por ello, se establece una nueva opción: en cualquier caso, ante un llamamiento, los interesados pueden renunciar justificadamente aportando el contrato en vigor y permanecer no disponible durante el tiempo que dure dicho contrato o rechazar injustificadamente el mismo y permanecer penalizado durante 6 meses.

ACTIVACIÓN EN BOLSA SIN NECESIDAD DE COMUNICACIÓN DEL INTERESADO.

El artículo 23.5 de la Orden 713/2016, de 29 de julio, establece que en los supuestos de suspensión en bolsa por causa justificada, el interesado deberá comunicar la finalización de dicha causa justificativa, a efectos de tramitar el alta en la bolsa de que se trate, en las mismas condiciones en que se encontraba con anterioridad a la suspensión.

Igualmente el artículo 25 detalla las causas justificativas de renuncia a un nombramiento, estableciendo también la necesidad de que el interesado comunique el fin de dicha causa para activarse nuevamente en bolsa y cesar en la situación de no disponibilidad.

No obstante lo anterior y como medida facilitadora de la gestión de personal, si la gerencia conociera la fecha de finalización de la causa justificativa de la suspensión o no disponibilidad, podrá grabar esa fecha de finalización, de manera que el interesado aparezca como disponible desde ese día para todos los contratos que surjan a partir del día siguiente a la fecha fin del contrato, sin tener que esperar a la comunicación de dicha circunstancia por parte del interesado.

En la actualidad no se graba la fecha fin del contrato hasta que finaliza el mismo, con lo que ante un llamamiento previo, pero cuyo comienzo sea posterior a la fecha de fin, no aparece como disponible, con los consiguientes perjuicios.

Por ejemplo, si el contrato de un interesado finaliza el 31 de marzo de 2020 y este dato se conoce desde el 10 de febrero de 2020, el día 10 de febrero de 2020 se podría grabar la fecha fin y si el 11 de febrero surge un contrato para el 1 de abril de 2020, el interesado figuraría como disponible. Lo mismo ocurriría cuando se conoce la fecha fin del permiso por maternidad o paternidad o de una excedencia por cuidado de un familiar.

COMPROBACIÓN DE MÉRITOS EN EL SUPUESTO DE LLAMAMIENTO DE CANDIDATOS DE PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS.

En los procedimientos específicos regulados en los artículos 15, 16 y 17 de la Orden 713/2016, de 29 de julio se establece la obligatoriedad de la previa comprobación del autobaremo del interesado con carácter previo a su incorporación al puesto de trabajo.

En este sentido, las gerencias que efectúan estos llamamientos podrán agilizar dicho trámite admitiendo como válido el envío de la documentación acreditativa de ese autobaremo mediante correo electrónico.

PLAZO PARA REALIZAR LLAMAMIENTOS PARA CONTRATOS LARGOS E INTERINIDADES.

En relación con este tipo de contratos, se entiende razonable conceder un plazo suficiente para organización tanto de la gerencia como del interesado. No obstante, se recomienda que no se realice ningún llamamiento para un contrato largo o una interinidad con más de 7 días de antelación, pues hacer el llamamiento con más antelación (por ejemplo, con un mes), supondría un perjuicio para el resto de candidatos que pudieran acceder a esa plaza si se hiciera el llamamiento en los 7 días anteriores.

Por otra parte, cabe recordar que, una vez aceptado un llamamiento, por ejemplo con 7 días de antelación, no se sigue disponible para otros hasta que llegue el día del inicio del que se ha aceptado; la aceptación del llamamiento supone un compromiso de formalización del contrato.

DISPONIBILIDAD EN BOLSA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR:

En la modificación de la ORDEN SAN/713/2016, de 29 de julio, se ha establecido la posibilidad de seguir disponible para todo tipo de llamamientos (interinidades, largos y cortos) cuando se haya rechazado un llamamiento por encontrarse en la situación de cuidado de un familiar hasta segundo grado.

En el supuesto de que se acepte un tipo de llamamiento que será reservado hasta que finalice la causa alegada, (siempre que no haya finalizado el contrato) seguirá disponible para llamamientos superiores al aceptado. Ejemplo: si acepta un corto se le reserva y queda disponible para largos e interinidades. Si acepta un largo, queda disponible para interinidades.

En ambos supuestos, deberá acreditarse esta circunstancia de la misma manera que se acredita en una solicitud de excedencia por cuidado de familiar: acreditar que convive o tiene a su cargo a un familiar hasta el segundo grado, así como certificado médico de la situación de salud de dicho familiar o libro de familia si se trata de un menor a su cargo.

LISTADOS

FIJAR LA FECHA DEL PRIMER REGISTRO COMO VÁLIDA A TODOS LOS EFECTOS EN LOS LISTADOS DE PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO.

El artículo 17 bis de la Orden 713/2016, de 29 de julio, regula el procedimiento específico de inscripción en bolsas de empleo de categorías y/o especialidades de personas candidatas de cualquier especialidad, en casos de inaplazable o urgente necesidad.

En el apartado 1.a) primero de este artículo se recoge el *llamamiento de los aspirantes que se hubieran registrado con posterioridad a la última fecha de corte en funcionamiento, ante ausencia de candidatos definitivos.*

Hasta ahora el criterio que se ha utilizado para estos llamamientos ha sido el de tomar como referencia la fecha del último registro efectuado, al entender que era lo más adecuado ya que se trata de un procedimiento abierto y permanente y de esta forma se tenían en cuenta las últimas áreas solicitadas por los aspirantes.

A partir de ahora se modifica el criterio en el sentido de tomar como referencia de estos llamamientos la **FECHA DEL PRIMER REGISTRO EFECTUADO POR EL INTERESADO**, en vez de la última fecha, como se venía haciendo.

Aunque es cierto que el último registro es más favorable en cuanto a áreas y zonas que los interesados hayan solicitado y por tanto se ajusta más a sus necesidades y preferencias más recientes, también implica la pérdida del número de orden en el listado que tuvieran en el momento de la inscripción en bolsa.

Por ejemplo, si tomamos como referencia el último registro, una persona que se encontrara en el momento de la primera inscripción en el puesto 5, y que realizara una actualización 8 meses después, podría pasar a la posición 125, aunque las áreas solicitadas estuvieran más actualizadas.

Tomando la primera fecha de registro, los candidatos mantienen en todo momento su orden en el listado, lo que también proporciona una certeza en cuanto a las probabilidades de llamamientos, aunque las áreas solicitadas no estén actualizadas. Respecto a esto último, la actualización de áreas y zonas cada tres meses que recoge la modificación de la orden viene a dar respuesta a la necesidad de agilidad en la aplicación de cambios que efectúen los interesados.

PLAZOS MÍNIMOS DE INCORPORACIÓN a los puestos de trabajo ante llamamiento.

En ocasiones los llamamientos se producen para puestos en los que la incorporación ha de producirse en las siguientes 24 horas del llamamiento, e incluso en menos tiempo.

Se ha procedido a modificar el artículo 22.4 de la Orden SAN/713/2016, de 29 de julio, de manera que si el interesado no puede aceptar ese llamamiento por circunstancias derivadas de la brevedad del plazo exigido, se valoren esas circunstancias de cara a penalizar o no ante rechazos de ofertas.

En este sentido, ha de entenderse que serán justificadas las circunstancias, debidamente acreditadas, que se refieran a la imposibilidad material de acudir en tan breve plazo de tiempo, tales como la distancia entre la localidad de domicilio del interesado y la de la gerencia a que se refiere el llamamiento, o la enfermedad grave de un familiar que precise su atención.

Igualmente, en llamamientos para contratos de interinidades y de larga duración, se recomienda establecer, con carácter general, un **PLAZO MÍNIMO DE INCORPORACIÓN DE DOS DÍAS**.

En los supuestos de que no sea posible respetar estos plazos, la correspondiente Gerencia deberá justificar debidamente el motivo y así se deberá hacer constar en la aplicación informática.

PENALIZACIONES.

CÓMPUTO DE LAS LLAMADAS NO CONTESTADAS.

En la Orden SAN/245/2019, de 28 de febrero por la que se modifica la Orden SAN/713/2016, de 29 de julio, por medio de la cual se introduce el sistema de “no disponibilidad por no contestación a llamadas”, no se detalla específicamente el sistema de cómputo de las mismas, aunque en la práctica se venga aplicando correctamente.

En este sentido se indica a continuación el procedimiento de cómputo de las 4 llamadas realizadas por una o más gerencias, en un periodo de un mes y en diferentes días.

- Para que el candidato pase a la situación de no disponible es necesario que las llamadas sean en 4 días diferentes (No sería suficiente con que se produjeran 2 llamadas un día y otras 2 en otro día o 4 llamadas en un mismo día por diversas gerencias). En todo caso, la referencia ha de ser 4 días distintos, con independencia del número de llamadas cada día.
- Las no contestaciones a llamamientos para contratos a tiempo parcial no computan a estos efectos, no se tendrán en cuenta.
- Cada vez que se efectúe una llamada y el interesado/a no conteste, la aplicación informática realiza un rastreo en los 30 días anteriores para comprobar si en ese periodo de 30 días anteriores hay 4 llamadas sin contestar en días diferentes. Si es así, se produce el bloqueo automático por 3 meses, pasando a no disponibilidad.

Y así sucesivamente actuará la aplicación cada vez que se lleve a cabo una llamada y no se conteste, siempre tomando como referencia el día de la llamada no contestada.

En este sentido cabe aclarar que la contestación de una llamada no implica el reinicio del cómputo de 4 llamadas sin contestar; se aplica el mismo criterio que en las penalizaciones, ya que una penalización no se extingue por la aceptación de un contrato, pues si el contrato es de menor duración que la penalización, esta sigue vigente hasta su finalización.

SANCIÓN POR RECHAZO de llamamientos a integrantes de la bolsa ya PENALIZADOS.

El artículo 24 de la Orden 713/2016, de 29 de julio, establece que, en ausencia de candidatos en la bolsa de empleo, se podrá acudir a los candidatos que se encuentren en la situación de no disponible cuando la causa de la penalización sea la no aceptación del nombramiento o no toma de posesión del puesto adjudicado.

En este sentido, cuando se realiza un llamamiento a una persona que se encuentra PENALIZADA y rechaza dicho llamamiento, en este momento al haberse producido un nuevo rechazo el periodo de penalización se inicia nuevamente.

Se propone en estos casos, dado que el acudir a estos candidatos por parte del llamador es voluntario y al objeto de no volver a penalizar a quien ya estaba penalizado, NO INICIAR UN NUEVO PERIODO DE PENALIZACIÓN desde dicho rechazo, ya que ello supondría una doble sanción que puede derivar en un periodo de no disponibilidad ilimitado, cada vez sea llamado y rechace una oferta

Sin embargo, hay que diferenciar esta situación de aquellas en que SE ACEPTA UN CONTRATO ESTANDO PENALIZADO (es llamado desde la situación de “penalizado”); Al respecto aclarar que en estos supuestos, la aceptación no implica, en ningún caso, el fin de la penalización si el contrato es más corto que el periodo de penalización.

CRITERIOS DE CONTINUIDAD EN CASOS DE FIN DE SUSTITUCIÓN Y NO INCORPORACIÓN EFECTIVA.

En ocasiones, puede darse la circunstancia de que el interesado esté desempeñando un contrato de sustitución de una persona que no se incorpora a su plaza una vez finalizado el motivo de sustitución. (Por ejemplo, el caso de finalización de una baja maternal, que pasa a disfrutar vacaciones, permisos retribuidos y a excedencia por cuidado de hijo.)

En estos supuestos, al haber continuidad en la prestación de servicios, y no haber incorporación efectiva al puesto de trabajo y a raíz de numerosas sentencias en este sentido, se mantendrá a la misma persona sustituta, incluso aunque se modifique el tipo de llamamiento (en el ejemplo anterior, de corto a largo).

Hay que diferenciar estos supuestos de aquellos en los que el titular del puesto disfruta de vacaciones y ÉSTAS NO SE SUSTITUYEN; en este caso, el sustituto debe cesar y cuando se incorpore el titular habrá de realizarse, en tal caso, un nuevo llamamiento para sustitución (no hay continuidad en la prestación).

En los supuestos en que el titular al que se sustituye pierda el derecho a la incorporación efectiva a esa plaza, el sustituto en ningún caso seguirá en dicha plaza.

FIJACIÓN DE FECHAS DE CORTE:

El artículo 8 de la Orden 713/2016, de 29 de julio regula, la determinación de las fechas de corte, pudiendo ser de hasta un máximo de dos anuales.

En este sentido, con **carácter general** se establecerá como fecha de corte anual el día 15 DE JULIO, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias sea inviable, por ejemplo por no haber finalizado la actualización de listas de candidatos del corte anterior.

INCLUSIÓN EN BAREMOS DE MÉRITOS de las resoluciones de CONVOCATORIA de bolsa de empleo o de ACTUALIZACIONES de la siguiente cuestión:

- Valoración en todas las categorías, en el apartado de experiencia profesional, el tiempo de permanencia en las situaciones de excedencia por cuidado de familiares y por violencia de género.
- Cómputo de los cursos de menos de 10 horas de duración, de forma proporcional así como de los restos de menos de 10 horas de todos los cursos. (ejemplo, un curso de 15 horas antes computaba como 10 horas a 0.2 puntos; ahora esas 5 horas se computan proporcionalmente así que el curso se puntúa a 0.3 puntos).

OTRAS MODIFICACIONES QUE ESTARÁN VIGENTES EN FUTURAS ACTUALIZACIONES INFORMÁTICAS:

NOTIFICACIÓN DE BLOQUEOS Y PENALIZACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO.

Cuando se produzca un bloqueo o una penalización, esta se notificará mediante correo electrónico al interesado. En ambos casos, el correo electrónico se generará automáticamente desde la aplicación.

RECORDATORIO POR CORREO ELECTRÓNICO DE LLAMAMIENTO EFECTUADO Y NO CONTESTADO.

Para otorgar más garantías al sistema de llamamientos, cuando se realice un llamamiento para un contrato de larga duración o una interinidad, de forma simultánea se enviará un correo electrónico que, a modo de recordatorio y nunca válido como notificación, comunicará al interesado que se le ha avisado de un llamamiento, ya sea mediante llamada telefónica o sms o cualquier otro medio válido.

En el correo se le indicará que únicamente se trata de un recordatorio y que deberá ponerse en contacto con la gerencia que le ha avisado mediante el medio que se indique en el correo. Este correo, una vez configurado su texto, se generará automáticamente desde la aplicación.