



Resolució de la gerent de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel de 23 de març de 2017 per la qual s'aproven les Normes de gestió de les borses de treball de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

S'ha constatat la necessitat d'establir un procediment de selecció del personal de caràcter temporal que respongui a les necessitats dels serveis de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel i s'ajusti a la normativa, respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Els apartats *h* i *i* de l'article 29.1 dels Estatuts de la Fundació estableixen que corresponen al o la gerent, entre altres funcions, “desenvolupar la política de personal dissenyada pel Patronat i, amb aquesta finalitat, concertar o rescindir relacions laborals, seleccionar el personal laboral, acordar les sancions i executar les actuacions que, en aquesta matèria, li siguin encomanades”, així com “exercir la direcció superior del personal al servei de la Fundació i mantenir la relació amb els òrgans de representació del personal”.

Per tot això, amb l'informe previ favorable de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques i l'autorització del Patronat de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel de 22 de març de 2017, dicta la següent

Resolució

1. Aprovar les Normes de gestió de les borses de treball de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.
2. Publicar aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i a la pàgina web de la Fundació.

Interposició de recursos

L'ordre jurisdiccional social és el competent per resoldre les controvèrsies derivades d'aquestes bases, d'acord amb la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, i no s'hi pot interposar cap recurs en via administrativa ni cap reclamació prèvia a la via judicial social.

Marratxí, 23 de març de 2017

La gerent
G CONSELLERIA
O SERVEIS SOCIALS
I I COOPERACIÓ
B FUNDACIÓ INSTITUT
/ SOCIOEDUCATIU
S'ESTEL
Josefina Tur Marí

Annex

Normes de gestió de les borses de treball de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

1. Objecte

Aquestes normes tenen per objecte establir un sistema de selecció del personal de caràcter temporal que respongui a les necessitats dels serveis de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel i, a la vegada, respecti els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

2. Formació de les borses de treball de la Fundació

Les borses de treball de la Fundació es poden constituir o bé mitjançant una convocatòria pública o bé per acord amb les persones aspirants que hagin superat almenys una prova en una convocatòria pública d'oposició de la Fundació i no en resultin seleccionades.

3. Característiques generals de les borses de treball

- a) El sistema selectiu de la borsa de treball ha de ser, com a norma general, el concurs de mèrits, els quals han de ser objecte de barem per part del comitè de selecció en la forma que estableixen aquestes Normes.
- b) L'ordre de prelación de les borses estarà determinat per la puntuació que obtinguin els aspirants d'acord amb el barem establert en la convocatòria corresponent. Els empats en la puntuació se solucionaran aplicant successivament els criteris següents:
 - D'acord amb la línia estratègica 3.2 del Pla d'Igualtat de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, aprovat el 21 de març de 2014, en el cas que hi hagi una menor representació de dones en alguna de les borses, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s'ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l'altra persona circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d'ambdós sexes, amb l'informe

previ de l'Institut Balear de la Dona. En el cas que es tracti de dues o més dones, s'aplicaran la resta de criteris enumerats a continuació.

- Acreditar més experiència professional a la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.
- Ser major de 45 anys.
- Tenir més càrregues familiars.
- Ser dona víctima de violència de gènere.
- Resultar seleccionat o seleccionada per sorteig.

No obstant això, i si així ho preveu la convocatòria específica corresponent, per ser candidat o candidata de determinades categories és un requisit haver superat una prova teòrica i pràctica.

- c) El personal temporal està subjecte al període de prova que estableix per a cada grup de classificació el conveni col·lectiu de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.
- d) La borsa de treball de personal temporal ha de complir totes les exigències i les condicions que preveu per a aquest tipus de suport la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

4. Característiques especials de les borses de treball general del personal temporal de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel

- a) Les borses, a més de contenir la llista general del grup o de la categoria, poden incloure llistes per àrees específiques que requereixin una formació o un període mínim d'experiència prèvia per ocupar determinades places previstes en aquestes Normes.
- b) De la mateixa manera, aquestes Normes també regulen procediments de selecció de personal temporal per manca de disponibilitat de candidats en la categoria de la borsa o perquè no hi ha una borsa del grup, la categoria o l'especialitat.

5. Requisits d'accés

- a) Per poder ser inclòs en les borses de treball general del personal temporal de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, s'han de complir els requisits següents:

1. Tenir la nacionalitat espanyola o la d'un estat membre de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu, o tenir el dret a la lliure circulació de treballadors d'acord amb el Tractat de la Unió Europea o altres tractats ratificats per Espanya, o tenir reconegut aquest dret per una norma legal. Hi poden participar igualment, sigui quina sigui la seva nacionalitat, els cònjuges dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els dels cònjuges, sempre que no estiguin separats de dret, que siguin menors de 21 anys o més grans d'aquesta edat dependents. Les persones estrangeres amb residència legal a Espanya poden accedir a les borses de treball general del personal temporal de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.
2. Estar en possessió de la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtenir-la dins del termini de presentació de sol·licituds. En els supòsits de titulacions expedides a l'estranger, s'ha d'aportar la corresponent homologació del Ministeri de l'Interior.
3. Tenir la capacitat funcional necessària per acomplir les funcions que es deriven del nomenament corresponent.
4. Tenir 16 anys complerts i no excedir l'edat de jubilació forçosa. El compliment de l'edat de jubilació és motiu d'exclusió de les llistes.
5. No haver estat separat mitjançant un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni estar en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari o per exercir funcions similars a les exercides, en el cas del personal laboral, de què hagués estat separat o inhabilitat. Els nacionals d'un altre estat tampoc no han d'estar inhabilitats o en una situació equivalent que impedeixi, al seu estat i en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.
6. Presentar la sol·licitud en la forma i en el termini prevists en la convocatòria de la categoria corresponent.
7. Pagar la taxa legalment establerta, quan sigui obligatori d'acord amb la legislació vigent.
8. No incórrer, en el moment del contracte, en cap causa d'incompatibilitat, d'acord amb la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats al servei de les administracions públiques.

9. No haver estat condemnat per sentència ferma per cap delictes contra la llibertat i la indemnitat sexuals, inclosos l'agressió i l'abús sexuals, l'assetjament sexual, l'exhibicionisme i la provocació sexuals, la prostitució, l'explotació sexual i la corrupció de menors, així com pel tràfic d'éssers humans (certificat negatiu del Registre Central de Delinqüents Sexuals en aplicació de l'article 13.5 de la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, redactat conforme a la Llei 26/2015, de 28 de juliol, en vigor des del 18 d'agost de 2015).

b) Els requisits s'establiran en la convocatòria concreta de cada categoria, i els candidats els han d'acreditar quan l'Administració els requereixi per fer-ho i els han de complir durant tot el temps del contracte.

6. Accés a la borsa general de persones amb discapacitat

a) Es reserva una quota del 7 % dels nomenaments que s'ofereixen en cada categoria per a persones amb una discapacitat d'un grau igual o superior al 33 %, sempre que compleixin els requisits de la convocatòria i acreditin el grau de discapacitat indicat i la compatibilitat amb l'acompliment de les funcions i les tasques del lloc de treball. Han d'aparèixer a la llista de la borsa general per ordre de la puntuació obtinguda per l'aplicació del barem de mèrits que s'aprovi en cada convocatòria.

b) Per determinar la capacitat física i funcional dels aspirants que accedeixen a la borsa com a discapacitats i requereixen adaptació, han de presentar, juntament amb la sol·licitud, els documents que acreditin el grau de discapacitat al·legat així com la compatibilitat per a l'acompliment de les funcions que té atribuïdes el lloc sol·licitat.

7. Convocatòria

a) La creació de la llista de selecció de personal temporal per a cada una de les categories professionals de les borses de treball s'ha de fer mitjançant una convocatòria pública per resolució de la Gerència de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel.

b) Quan ho exigeixi la normativa en vigor i tenint en compte les peculiaritats de la Fundació, aquesta entitat sol·licitarà i haurà d'obtenir, amb caràcter previ a la

convocatòria, les autoritzacions de les direccions generals competents en matèria de pressuposts i de funció pública.

- c) A efectes de publicitat, s'han de publicar la convocatòria i les bases íntegres en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (<<http://boib.caib.es>>) i a la pàgina web de la Fundació (<<http://fundaciosestel.caib.es>>). També s'exposaran al tauler d'anuncis dels centres de treball de la Fundació i s'hauran d'actualitzar quan s'hi produeixin canvis (contractacions, renúncies, etc.).

8. Sol·licituds

- a) Com a norma general, les sol·licituds d'inscripció a la base de dades de les borses de treball de personal temporal s'han de fer mitjançant el model normalitzat que es troba a disposició de les persones interessades a la pàgina web de la Fundació (<<http://fundaciosestel.caib.es>>) o a les dependències de Recursos Humans de la Fundació (c/ de Francesc Salvà i Pizà, s/n. Pont d'Inca, Marratxí).
- b) El termini per presentar les sol·licituds és de vint dies naturals comptadors des de l'endemà de la data de publicació de la convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Les sol·licituds que es registrin fora de termini s'exclouran i s'arxivaran.
- c) Les persones aspirants han d'adjuntar a la sol·licitud, degudament emplenada i signada, una fotocòpia del DNI o NIE i l'original o còpia compulsada de la documentació següent:
1. La documentació acreditativa de la titulació exigida.
 2. La documentació acreditativa dels mèrits al·legats (experiència professional, formació, coneixements de llengua catalana i d'altres que es vulguin aportar).
 3. Pel que fa a les persones aspirants amb discapacitat, el certificat acreditatiu del grau de discapacitat i el certificat d'aptitud expedit pel Centre Base, dependent de la Direcció General de Dependència, o per un organisme públic equivalent, sobre les condicions personals per exercir les funcions corresponents al lloc de treball. Aquest certificat d'aptitud ha d'expressar que l'aspirant es troba en condicions de complir les tasques fonamentals del lloc de treball, amb les adaptacions pertinents, si escau.

4. La indicació d'una adreça electrònica o un telèfon als efectes de les notificacions i les comunicacions amb la Fundació.

- d) La data de referència per complir els requisits exigits i la possessió dels mèrits al·legats és el dia que acaba el termini per presentar les sol·licituds o, si n'és el cas, la data que especifiqui la convocatòria específica.
- e) Es considera que les persones que presenten una sol·licitud per participar en una convocatòria donen el seu consentiment a la Fundació per tractar les seves dades personals als efectes que es derivin de la convocatòria.
- f) Les sol·licituds s'han de presentar de dilluns a divendres, entre les 9.00 i les 14.00 hores, a la seu de la Fundació (c/ de Francesc Salvà i Pizà, s/n. Pont d'Inca, Marratxí). Les sol·licituds també es poden enviar per correu ordinari a la seu de la Fundació, d'acord amb l'article 14 de la Llei 43/2010, de 30 de desembre, del servei postal universal, dels drets dels usuaris i del mercat postal.
- g) Si es necessita un justificant de la presentació de la sol·licitud, la persona interessada n'ha d'aportar una fotocòpia.

9. Llista de persones aspirants

- a) Una vegada processada la sol·licitud i registrats els mèrits, en el termini màxim de dos mesos, la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, mitjançant una resolució, ha de fer pública la relació provisional d'aspirants admesos a la borsa de treball, amb la puntuació obtinguda de la valoració dels mèrits, i la relació d'aspirants exclosos, amb la indicació de les causes de l'exclusió. La publicació s'ha de fer a la pàgina web de la Fundació, al tauler d'anuncis dels centres de treball de la Fundació i al tauler d'anuncis dels serveis generals de la Fundació.
- b) Les persones sol·licitants poden formular al·legacions contra la resolució del o la gerent en el termini de cinc dies hàbils comptadors des de l'endemà de la publicació. Els escrits s'han d'adreçar al departament de Recursos Humans de la Fundació i es poden presentar en la forma prevista en el punt 8 f d'aquestes Normes.
- c) Una vegada esmenades les deficiències i examinades les al·legacions, es publicarà la llista definitiva de persones admeses i excloses. La publicació de la

resolució s'ha de fer als mateixos llocs que s'han indicat per a la publicació de la resolució provisional.

10. Òrgan de selecció

- a) L'òrgan encarregat de la selecció és la Comissió Tècnica de Valoració, la qual estarà formada per un president o presidenta i dos vocals, amb una representació equilibrada de dones i homes amb la capacitació, la competència i la preparació adequades.
- b) Els membres de la Comissió Tècnica de Valoració s'han d'abstenir d'intervenir en el procés quan hi concorrin les circumstàncies que preveu l'article 23.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- c) Tots els membres de la Comissió han de tenir una titulació acadèmica de nivell igual o superior a l'exigida a les persones aspirants.
- d) Pot assistir a les reunions de la Comissió, amb veu però sense vot, un membre del Comitè d'Empresa. A aquest efecte, es comunicaran al Comitè les dates de les reunions amb l'antelació suficient.
- e) Actuarà com a secretari o secretària de la Comissió un treballador o treballadora del departament de Serveis Generals de la Fundació Institut Socioeducatiu S'Estel, amb veu sense vot.
- f) Les funcions bàsiques de la Comissió són les següents:
 - Comprovar que les persones aspirants compleixen els requisits que estableix la convocatòria.
 - Valorar els mèrits al·legats i acreditats per les persones aspirants, de conformitat amb el barem establert en la convocatòria, i entrevistar els candidats.
 - Requerir, si s'escau, les persones aspirants perquè esmenin els defectes de forma en l'acreditació dels mèrits o bé perquè n'aclareixin algun, sempre que s'hagin acreditat dins el termini i en la forma escaient.
 - Resoldre les reclamacions presentades per les persones candidates en el termini establert i en la forma escaient.

- Elaborar una llista de totes les persones que formen part de la borsa, ordenades d'acord amb la puntuació per mèrits que hagin obtingut.
 - Elaborar una llista específica de les persones aspirants amb discapacitat, per ordre de puntuació obtinguda.
 - Elevar la llista definitiva de persones valorades, ordenades d'acord amb la puntuació obtinguda, al o la gerent de la Fundació, perquè dicti una resolució per la qual s'aprovi la composició definitiva de la borsa i la llista específica de les persones que han acreditat una discapacitat igual o superior al 33 %.
- g) La Comissió queda autoritzada per resoldre tots els dubtes que puguin sorgir i per adoptar els acords necessaris per al bon funcionament de la convocatòria, en tot el que no prevegin aquestes Normes.

11. Publicació de les valoracions

- a) Una vegada concloua la valoració dels mèrits, la Comissió Tècnica ha de fer pública, a la pàgina web de la Fundació, al tauler d'anuncis dels centres de treball de la Fundació i al tauler d'anuncis dels Serveis Generals de la Fundació, una llista provisional amb les puntuacions que hagin obtingut les persones aspirants. Aquesta llista s'ha de publicar per ordre de major a menor puntuació total.
- b) Les persones aspirants disposen d'un termini de cinc dies hàbils comptadors a des de l'endemà de la publicació de la llista, per al·legar les rectificacions que considerin pertinents sobre la valoració provisional de mèrits del concurs.
- c) Una vegada resoltes les al·legacions sobre la valoració dels mèrits, es publicarà la llista definitiva als mateixos llocs que s'han indicat per a la publicació de la resolució provisional.
- d) El termini per a la resolució de la convocatòria és de tres mesos comptadors des del dia en què acabi el termini de presentació de sol·licituds.
- e) La resolució definitiva del o la gerent per la qual s'aprovi la borsa de treball amb l'ordre de prelatió que hagi resultat de les valoracions es publicarà en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i a la pàgina web de la Fundació.

12. Funcionament de la borsa

a) Exclusions

1. La no acceptació d'un contracte suposa l'exclusió automàtica de la llista, excepte si la renúncia està motivada per estar fent feina a una altra empresa o entitat, circumstància que el candidat o candidata ha de justificar per escrit. Igualment, el candidat o candidata ha de manifestar per escrit la seva disponibilitat per tornar a ser cridat.
2. El candidat o candidata que hagi acceptat un contracte i no s'incorpori al lloc de treball serà exclòs de la borsa.
3. El personal que s'incorpori a la feina i hi renunciï serà exclòs de la borsa.
4. El supòsit que existeixi un informe negatiu del responsable del servei per treballs realitzats en períodes, com a mínim, d'un mes de durada, que evidencii greus deficiències en el comportament del treballador o treballadora o en el desenvolupament de la seva feina (productivitat, puntualitat, relació amb els companys de feina o els usuaris del servei, etc.), suposa l'exclusió de la borsa per un període, com a màxim, del temps de vigència de la borsa (tres anys). L'informe d'avaluació de l'acompliment ha d'estar motivat, s'ha de basar en fets objectius i ha de tenir el vistiplau del director o directora del centre o, si escau, del o la gerent de la Fundació. En tot cas, es garantirà el dret d'audiència del treballador afectat perquè conegui el contingut de l'informe i hi pugui fer les alegacions oportunes. També es donarà compte del contingut de l'informe al Comitè d'Empresa. En aquests casos, el Comitè d'Empresa pot fer un informe propi. Aquests informes seran sempre de caràcter confidencial.
5. Seran excloses de la borsa les sol·licituds que presentin falsedat en la documentació aportada o en les dades consignades.
6. Els candidats que no superin el període de prova establert seran exclosos de la borsa.
7. Haver incorregut en faltes molt greus que hagin provocat l'acomiadament disciplinari és motiu d'exclusió de la borsa.

8. Haver estat condemnat per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i la indemnitat sexuals, inclosos l'agressió i l'abús sexuals, l'assetjament sexual, l'exhibicionisme i la provocació sexuals, la prostitució, l'explotació sexual i la corrupció de menors, així com per tràfic d'éssers humans, és motiu d'exclusió de la borsa.

b) Excepcions

No seran exclosos de la borsa els candidats que, en el moment de ser cridats per a la contractació, no puguin incorporar-se al lloc de treball per alguna de les situacions següents, que hauran d'acreditar degudament:

1. Per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional, durant el temps que duri aquesta incapacitat.
2. Pel supòsit de maternitat, si la renúncia es produeix entre el temps d'embaràs i la setzena setmana posterior al part o la divuitena setmana si el part és múltiple (en cas de mort de la mare, el pare pot renunciar a la contractació amb els mateixos drets).
3. Pels supòsits que puguin donar lloc a l'excedència per cura de familiars segons la normativa vigent.
4. Per mort de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb el límit temporal de fins a cinc dies.
5. Per adopció, si la renúncia es produeix dins les setze setmanes posteriors a la resolució judicial d'adopció.
6. Per matrimoni, si la renúncia es produeix dins els quinze dies naturals següents o anteriors a la celebració del matrimoni.
7. Per estar fent feina, ja sigui en l'àmbit públic o privat, o per haver rebut una oferta en ferm de contractació laboral o de nomenament de funcionari interí.

En totes aquestes situacions els candidats passaran a la situació de personal "no disponible", que durarà mentre la persona interessada no comuniqui a la Fundació el canvi de situació.

13. Situacions especials de persones candidates a la borsa general: la dona víctima de violència de gènere

- a) La dona que es trobi en situació de violència de gènere la pot acreditar aportant l'ordre de protecció dictada pel jutge o, mentre es decreta l'ordre judicial, aportant l'informe del Ministeri Fiscal que assenyali l'existència d'indicis que és víctima de violència de gènere (d'acord amb l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).
- b) Una vegada acreditada la violència de gènere, la dona pot renunciar al nomenament temporal abans de l'acceptació del nomenament o després, o fins i tot una vegada incorporada a la plaça oferta, sense que la renúncia suposi passar a la situació de no disponible ni ser exclosa de la borsa.

14. Procediment de selecció en el cas d'exhauriment de la borsa o que no hi hagi borsa de la categoria

En el cas d'exhauriment de la borsa de treball o si no n'hi ha s'acudirà a les llistes de demandants de treball del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i se sol·licitaran persones que compleixin els requisits per accedir al lloc ofert. En el cas que el Servei d'Ocupació enviï més candidats dels necessaris, se n'ha de confeccionar una llista provisional complementària de la categoria —una vegada comprovats els requisits i els mèrits al·legats, i amb la puntuació pertinent—, que s'ha d'utilitzar de manera subsidiària a la borsa mentre es mantengui la falta de personal disponible a la llista definitiva.

15. Crida i contractació

- a) L'oferta de contractació a les persones de la borsa s'efectuarà seguint-ne rigorosament l'ordre de prelación, de manera que s'ofereixi el contracte a la primera persona inactiva de la llista.
- b) Una vegada acabat el contracte, el candidat o candidata que tengui un informe positiu conservarà el seu lloc a la borsa.
- c) En el supòsit que s'hagi de cobrir una plaça vacant existent en la relació de llocs de treball de la Fundació mitjançant un contracte d'interinitat, aquesta plaça

s'oferirà a la primera persona de la borsa que no ocupi cap plaça vacant de la relació de llocs de treball en la mateixa categoria, encara que estigui contractada en qualsevol altra modalitat prevista en la legislació aplicable. A aquest efecte, no es consideraran places vacants de la relació de llocs de treball les produïdes per incapacitat transitòria o maternitat i les excedències que donin lloc a la reserva del lloc de treball.

- d) S'ha de deixar constància de cada oferta de contractació. Les notificacions es practicaran per qualsevol mitjà que permeti tenir constància de la recepció per part de la persona interessada, així com de la data. L'acreditació de la notificació s'incorporarà a l'expedient de contractació.
- e) El procediment de comunicació és el següent:
1. L'oferta es farà telefònicament, amb un mínim de tres telefonades en horari de matí (de 8.00 a 15.00 hores).
 2. En el supòsit que els integrants de la borsa disposin de correu electrònic i sol·licitin l'ús d'aquest sistema per a l'oferta, aquest mitjà substituirà la telefonada: s'enviarà l'oferta, en la qual es detallaran les característiques del lloc de treball, i es donarà un termini màxim de 24 hores per contestar. A més, se sol·licitarà un justificant de recepció. L'oferta impresa s'incorporarà a l'expedient, tant si hi consta el justificant de recepció de la persona interessada com si, una vegada intentada la comunicació, no ha tingut efecte.
 3. En el cas de substitucions de curta durada i caràcter urgent (que s'hagin de cobrir en un termini de 24 hores o inferior), es faran un màxim de dues telefonades, amb un interval mínim de quinze minuts.
 4. S'incorporarà una anotació a l'expedient amb indicació de la data i l'hora de les telefonades, així com del resultat de la conversa telefònica. En cas que el candidat o candidata refusi l'oferta, ho ha de fer per escrit o per correu electrònic.

16. Vigència de les borses

- a) Les borses seran vigents durant el període establert en la convocatòria corresponent, llevat que s'exhaureixin abans que acabi aquest termini. En qualsevol cas, la vigència màxima serà de tres anys des de la data de la constitució.

- b) Amb la finalitat de permetre la millora contínua en el perfil dels candidats, anualment, durant el període de vigència de les borses, es farà una convocatòria d'actualització de mèrits.