REGULACIÓN DE LA BOLSA DE LAS CONVOCATORIAS EXTERNAS DE OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

1.- Creación de las Bolsas de Empleo

Las futuras bolsas de empleo se crearán bien a través de convocatorias públicas de plazas de carácter indefinido o bien de una convocatoria pública creada exclusivamente para generar la Bolsa de Empleo de carácter temporal.

Si la Bolsa de Empleo existente para una especialidad de trabajo concreta se hubiera formado a través de un concurso público para cubrir plazas indefinidas y se diera el caso de que surgieran nuevas plazas indefinidas en esa especialidad, la provisión de las mismas se ofertará a los integrantes de dicha bolsa sin necesidad de crear un nuevo concurso público, siempre que se acuerde entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa.

Tanto la representación de los trabajadores como la representación de la empresa son partidarias de favorecer la promoción profesional y la movilidad de los trabajadores, por lo que ambas partes se comprometen a reanudar la negociación del capítulo de accesos (incorporación a la empresa y desarrollo profesional).

Las bolsas de trabajo podrán:

- Extinguirse, por agotamiento o quedarse obsoletas.
- Ampliarse o unificarse dos o varias, siempre que se acuerde entre la representación de los trabajadores y la representación de la empresa y las bolsas estén vigentes.

2.- Criterios

Los concursos públicos generadores de las Bolsas de Empleo se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad, con publicidad de las convocatorias y sus bases. También se regirán con la transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

Además de lo anterior, se ajustarán a lo regulado en el actual Convenio Colectivo.

3.- Temporalidad Bolsas de Empleo

Cada Bolsa de Empleo de una especialidad laboral estará vigente hasta que sean firmes los resultados de la siguiente convocatoria pública realizada para su renovación a excepción de las que se amplíen.

4.- Condiciones de funcionamiento

- ✓ Todas las nuevas contrataciones temporales de los grupos, categorías y áreas incluidas en el convenio colectivo se formalizarán con los integrantes de la Bolsa de su especialidad siguiendo el orden establecido según puntuación obtenida.

- ✓ Serán causa de EXCLUSIONES TEMPORALES:

  - La incapacidad temporal derivada de accidente laboral.
  - La incapacidad temporal derivada de enfermedad común.
  - Situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida.
  - Maternidad y Paternidad.
  - Permiso de lactancia.
  - Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
  - Baja voluntaria.

Cualquier otra circunstancia debidamente justificada será valorada individualmente.

La acreditación de los motivos anteriormente citados deberá realizarse en el plazo de diez días naturales al Departamento de Personas.

- ✓ Serán causa de EXCLUSIONES TOTALES:

  - El no superar el periodo de prueba regulado en Convenio Colectivo.
  - En caso de incurrir en expediente disciplinario.

- En caso de emitirse por parte del responsable del departamento en el que el/la candidato/a haya prestado sus servicios dos informes negativos sobre el desempeño de su trabajo una vez finalizado el periodo de prueba. La emisión del primer informe tendrá como consecuencia el no llamamiento para la contratación durante un periodo de un mes. La emisión de un segundo informe recaerá en exclusión definitiva.
- Cuando se compruebe por la Empresa que los datos aportados por el/la solicitante sean falsos, o no ajustados a la realidad.
- A petición de la persona integrante de la bolsa o baja voluntaria definitiva.
- Por declaración de no apto/a por parte del Servicio Médico de la empresa
- La persona aspirante que rechace una oferta de contratación sin justificación.
- Aquellas personas que sean integrantes de alguna de las Bolsas de Empleo de Emasa deberán elegir su permanencia en una de ellas, provocando su exclusión total en las no seleccionadas. Esto no será de aplicación en los siguientes casos:

    - que sean integrantes de bolsas que estén unificadas entre ellas,
    - que sean integrantes de bolsas en las que se haya realizado una ampliación y que contengan su puesto de trabajo,
    - que estén contratados con cualquier modalidad temporal cubriendo un puesto de una bolsa diferente a la que quieran seleccionar. La elección de la bolsa se realizará a la finalización del contrato y tendrá como fecha de efecto la de la presentación formal de la renuncia.

5.- Baremación y mantenimiento del listado.

- ✓ Cada cuatro meses se actualizarán las puntuaciones de la bolsa. Se realizará una nueva baremación sumando los días de contrato de ese periodo, tomando como valor la puntuación máxima establecida para la experiencia en las bases de la convocatoria de cada una de las bolsas, computándose por año entero trabajado ese valor máximo y el resto se asignará de forma proporcional.

- ✓ En el momento que surja la oferta de contratación se avisará a la persona que corresponda en la bolsa. En caso de que rehuse el contrato por alguna de las causas expuestas dentro de las exclusiones temporales no será llamado hasta que comunique por escrito al departamento de Personas que se encuentra disponible.

- ✓ En el caso que la persona miembro de la bolsa esté prestando actualmente sus servicios mediante contrato temporal, y hubiera un contrato de relevo que le correspondiera por su posición en la bolsa, deberá solicitar, si fuera necesario, la baja voluntaria en el contrato vigente hasta ese momento, para poder optar al contrato de relevo.

- ✓ En caso de ampliación de la bolsa de empleo, los/as miembros que ya están en la misma conservarían la posición incorporándose los nuevos a continuación. Las puntuaciones de las bolsas funcionarán de manera independiente hasta que se produzca la extinción o finalización de la primera o hasta que se acuerde.

- ✓ Aquellas personas que no hubieran trabajado durante la vigencia de la Bolsa o no lo hubieran hecho en los últimos seis meses por motivo justificado dentro de las exclusiones temporales, quedarán excluidas en caso de ampliación y causarán baja.

- ✓ Las vacantes de los puestos de trabajo que según el artículo 20 del convenio colectivo no son de libre designación, es decir que no pertenecen a la 1ª y 2ª categoría de los grupos I, II y V, se cubrirán de manera indefinida siempre que la legislación lo permita y a juicio de la empresa sea necesaria su cobertura, de la siguiente forma:

- Si para la cobertura del puesto hubiera bolsa de contratación temporal:

  a) no se llevará a cabo convocatoria interna y se transformará en indefinido el contrato de trabajo de la persona de la bolsa a quien le corresponda por orden del listado, siempre que:
  - la fecha del primer contrato de trabajo sea como mínimo de tres años de antigüedad y además,
  - el tiempo de trabajo efectivo de los contratos sea del 60% del total del cómputo de tres años, es decir de 657 días naturales.

  b) se realizará una convocatoria interna con el personal indefinido si las personas a las que les correspondieran las plazas, siguiendo el orden del listado, no cumplieran las condiciones del punto anterior. En el caso de que

ninguna persona aprobara o se declarara la convocatoria desierta, se realizará la conversión a indefinido del contrato de la persona de la bolsa a la que le corresponda por orden del listado.

- Si el puesto vacante no tuviera bolsa de empleo temporal, se sacará a concurso interno con el personal indefinido. En el caso de que ninguna persona aprobará o se declarará la convocatoria desierta, se realizará una convocatoria externa.

Se procurará que las convocatorias internas generen bolsas de reserva con el personal aprobado cuya vigencia será como mínimo de dos años. En cualquier caso y ante las mismas, tendrá prioridad la promoción del empleo de los integrantes de las bolsas externas que cumplan los requisitos del apartado a), a través de la conversión de sus contratos a indefinidos.

Estas medidas que han sido elaboradas y acordadas con los/las representantes de las personas trabajadoras y representantes de la empresa siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2019 y para todos los centros de trabajo de la Empresa.

En Málaga a 15 de marzo de 2019.