



## **REGULACIÓN DE LAS BOLSAS DE LAS CONVOCATORIAS EXTERNAS DE OFERTAS PÚBLICAS 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 las personas trabajadoras (RLPT) y la representación de la empresa (RE).

Ambas representaciones son partidarias de favorecer la promoción profesional y la movilidad interna de las personas trabajadoras, por lo que ambas partes se comprometen a reanudar la negociación de lo relativo al 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 RLPT y la RE y las bolsas estén vigentes.

### **2.- Criterios**

Las convocatorias públicas generadoras 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 las personas que formen parte 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 las personas integrantes de la Bolsa de su especialidad siguiendo el orden establecido según puntuación obtenida en las sucesivas baremaciones y considerando las exclusiones temporales siguientes.
  
- Serán causa de EXCLUSIONES TEMPORALES:
  1. La incapacidad temporal derivada de accidente y enfermedad laboral.
  2. La incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral.
  3. Situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida.
  4. Maternidad y Paternidad.
  5. Permiso de lactancia.
  6. Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
  7. Baja voluntaria del contrato vigente.
  8. La persona que se excluye por las causas 6 y 7, no podrá estar en esta situación durante un período máximo de 6 meses de manera consecutiva. Transcurrido este tiempo se considerará exclusión definitiva.  
Además, no podrá volver a utilizar esta causa hasta que no haya estado en llamamiento durante un periodo como mínimo de 3 meses.
  9. Haber superado con antelación a la finalización del año natural el cómputo anual establecido en convenio colectivo. No se volverá a contratar hasta el siguiente año natural, según las necesidades y en el orden que le corresponda.
  10. Haber superado el número de horas de promedio mensual establecido en los cuadrantes anuales de turno. No se volverá a contratar hasta el siguiente mes, según las necesidades y en el orden que le corresponda.
  11. Haber superado el período máximo de contrato eventual por una única causa fijado en la legislación vigente. En el caso de que la causa siga existiendo se contratará a la siguiente persona disponible siguiendo el orden de la lista.
  12. Haber sido contratado de forma acumulada por el período máximo establecido en la legislación vigente. Si podrá ser contratado en contratos de interinidad para trabajadores con reserva de puesto de trabajo (bajas por enfermedad y accidente de trabajo, excedencias, incapacidades con derecho a reserva de puesto de trabajo...)

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 Área de Personas, Relaciones Públicas, Comunicación y Asesoría Jurídica. (apartados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Además, cualquier otra circunstancia que suponga un incumplimiento legal o normativo será motivo suficiente para la exclusión temporal o definitiva.

- Serán causa de EXCLUSIONES TOTALES:
  - El no superar el periodo de prueba regulado en Convenio Colectivo.
  - En caso de apertura de expediente disciplinario por falta grave o incurrir en expediente disciplinario.
  - Emisión, por parte del Área responsable, de dos informes negativos sobre el desempeño del trabajo de alguna de las personas integrantes de la bolsa, una vez finalizado el período 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. Nadie quedará excluido del listado sin previa información de la Comisión de Examen.
  - Cuando se compruebe por la Empresa que los datos aportados por las personas solicitantes sean falsos, o no ajustados a la realidad.
  - A petición de la persona integrante de la bolsa.
  - Baja voluntaria definitiva del contrato.
  - 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.
- **Sistema de Contratación**

La pertenencia a una bolsa de trabajo temporal no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido en este



procedimiento para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades de la empresa y los límites a la contratación temporal legalmente establecidos.

Las personas seleccionadas deberán reunir en todo caso los requisitos establecidos en el vigente Convenio Colectivo y suscribirán los contratos laborales temporales para la modalidad de contratación que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y la normativa laboral vigente.

Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, no podrán superar las fechas máximas establecidas para el tipo de contrato y causas que permita la legislación laboral vigente y de aplicación.

Una vez finalizado un contrato, la persona candidata volverá a estar disponible para futuros llamamientos siempre que no haya completado los límites máximos legalmente permitidos para la contratación temporal, pudiendo volver a ser llamado cuando se produzca una nueva necesidad de contratación.

En cualquier caso, se cumplirán los límites legales a la contratación temporal.

#### - **Evaluación del desempeño**

Emasa tiene establecido un sistema de evaluación del desempeño para todas las personas trabajadoras contratadas temporalmente. Mediante este se medirá y valorará la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados de las personas trabajadoras evaluadas.

Esta evaluación será realizada como mínimo cada tres meses. Y siempre a la finalización de un contrato de más de 15 días de duración.

Los trabajadores que accedan a las bolsas de trabajo serán informados de este sistema de evaluación en el momento de ser contratados.

#### - **Baremación y mantenimiento del listado.**

- Cada tres meses se actualizarán las puntuaciones. La nueva baremación se realizará tomando como valor dos puntos por año de la experiencia en Emasa. Se sumarán los días de contrato de ese periodo en Emasa asignándole el valor proporcional que le corresponda.

- 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 se realizará un nuevo

llamamiento hasta la persona excluida no comunique por escrito al Área de Personas, Relaciones Públicas, Comunicación y Asesoría Jurídica. 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 este caso no aplica el apartado 7 del punto de exclusiones temporales.
- En caso de ampliación de la bolsa de empleo, las personas que ya están en la misma conservarían la posición incorporándose los nuevos a continuación. Las puntuaciones de las bolsas funcionarían de manera independiente hasta que se produzca la extinción o finalización de la primera o hasta que se acuerde con la RLPT.
- Las personas que no hubieran trabajado durante la vigencia de la bolsa o no lo hubieran hecho en los últimos seis meses por los puntos 6 y 7 del apartado 4. EXCLUSIONES TEMPORALES, quedarán excluidas en caso de ampliación y causarán baja. Aquellas situaciones excepcionales no incluidas en los puntos anteriores serán valoradas por la RLPT y RE.

## **5.- Regulación y cobertura de las plazas de las convocatorias**

- Las personas integrantes de las bolsas de trabajo externas de los puestos de trabajo que según el artículo 20 del convenio colectivo no son de libre designación, es decir que no pertenezcan a las 1ª y 2ª categoría de los grupos I, II, V, que tengan establecido en sus bases la posibilidad de conversión en indefinido, podrán alcanzar esa condición, siguiendo el orden establecido, si han estado en llamamiento en los últimos 6 meses, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Todas las plazas vacantes de los puestos indicados en el párrafo anterior se sacarán a concurso interno a excepción de las de: auxiliar administrativo, ayudantes de redes, ordenanza, lector de contadores, almacenero e inspector de suministros, siempre que ninguna persona indefinida de la empresa haya manifestado por escrito su interés en alguno de los citados puestos.

- Las personas integrantes de las bolsas de trabajo externas que tengan establecido en sus bases la posibilidad de conversión en indefinido, podrán alcanzar esa condición siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - haya quedado desierto el concurso oposición interno para el personal indefinido de los puestos a ocupar y pertenecientes a esas bolsas de empleo externas o de bolsas que hayan sido anexionadas o unificadas por acuerdo interno,
  - la legislación lo permita,
  - la fecha del primer contrato sea como mínimo de 18 meses de antigüedad,
  - el tiempo de trabajo efectivo de los contratos sea del 70% del cómputo total de los 18 meses. Lo que equivaldría a 1 año de trabajo efectivo.
  - haya superado positivamente al menos las 4 últimas evaluaciones de desempeño en los últimos 12 meses.
- 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 declara 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 las condiciones establecidas en esta regulación, a través de la conversión de sus contratos a indefinidos.

## **6. Actualización periódica de la situación de las bolsas**

De manera trimestral se hará el seguimiento de cada bolsa con la RLPT y se publicará en el portal de transparencia un informe de la situación de las bolsas, haciendo constar en cada una de ellas los distintos estados detallados a continuación:

- En llamamiento: persona integrante de la bolsa que está siendo contratada por Emasa.
- Pendiente de llamamiento: persona integrante de la bolsa en situación de espera, sin haber sido aún contratada.
- En exclusión temporal: situaciones comprendidas en el punto 4.
- Si la persona trabajadora se encuentra en llamamiento y rechaza tres veces en un mes tres contratos de trabajo diferentes, descenderá en una posición su situación actual en la bolsa con una puntuación aminorada en una décima respecto a la persona que ocupaba esta posición.



## **7. Condiciones transitorias para personas integrantes de bolsas con anterioridad a la vigencia de este acuerdo**

Para aquellas personas que a fecha de la firma de este acuerdo cumplan uno de los requisitos de acceso a la condición de indefinido en la regulación anterior, conservarán ese derecho en las condiciones de la anterior regulación. Se anexa en el presente acuerdo la relación de personal que cumplen estas condiciones.

Estas medidas han sido elaboradas y acordadas por la RLPT y le RE siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2023, a excepción de lo indicado en el párrafo primero del subapartado “baremación y mantenimiento del listado” del punto “4. Condiciones de funcionamiento de esta regulación”, que será de aplicación desde el 1 de enero de 2022 a efectos de las bolsas vigentes a esta fecha.

En Málaga a 16 de febrero de 2023.