

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO DE LA SECCIÓN DE AGUAS

La constitución de las bolsas de trabajo tiene como única finalidad la de establecer un procedimiento ágil para la inmediata puesta a disposición, con carácter temporal, de personal capacitado necesario para la correcta prestación de servicios de la sección de Aguas en su categoría correspondiente, respetando los principios constitucionales de capacidad, mérito, igualdad y publicidad.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas para regular el funcionamiento de las Bolsas de Trabajo que se constituyan bien como consecuencia de la resolución de los concursos oposición *“Una vez finalizado el concurso oposición, todas las personas que lo hayan superado formarán una lista -llamada bolsa de trabajo- por orden de mayor a menor puntuación obtenida en el concurso oposición, a cargo de la cual se podrán efectuar llamamientos según las necesidades de carácter temporal de la empresa”*, o bien por creación de bolsa en una categoría.

Independientemente de su origen, todas las bolsas de trabajo se regirán bajo el presente reglamento respecto a su funcionamiento.

El presente reglamento ha sido acordado por la Comisión de Trabajo de la sección de Aguas.

Artículo 2.- Normativa Aplicable.

2.1. Convenio Colectivo Aguas 2016-2019: Art. 9. “Acceso a la empresa”: En el acceso a EMAYA se respetarán escrupulosamente los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Cobertura de vacantes. La presente cobertura de vacantes hace referencia a las categorías profesionales comprendidas en los grupos profesionales del 1 al 6, ambos incluidos.

a) VACANTES DE ESTRUCTURA (PLAZAS FIJAS) La contratación de personal para cubrir necesidades estructurales de la empresa se hará mediante las vías establecidas en el artículo 11 del actual Convenio Colectivo y las Bases Generales.

b) VACANTES TEMPORALES La selección de trabajadores por necesidades temporales se llevará a cabo mediante los mecanismos siguientes y con esta prelación:

b.1.) Bolsa de trabajo derivada de concurso oposición: los candidatos aprobados sin plaza, por estricto orden de puntuación, resultantes de un concurso oposición para la cobertura de plazas fijas. Plazas estas que tienen que coincidir con la plaza a cubrir temporalmente, y en la misma Área y/o Departamento.

b.2.) A falta de mecanismo anterior, Bolsa de trabajo elaborada en el seno de la comisión de trabajo.

2.2. Bases Generales de los Concursos Oposición (Convenio Colectivo Aguas 2016-2019): Punto 13. “Bolsa de trabajo”: Una vez finalizado el concurso oposición, todas las personas que lo hayan superado formarán una lista -llamada bolsa de trabajo- por orden de mayor a menor puntuación obtenida en el concurso oposición, a cargo de la cual se podrán efectuar llamamientos según las necesidades de carácter temporal de la empresa. La bolsa de trabajo tendrá una vigencia

de tres años, a contar desde la fecha de publicación del acta final del concurso oposición. En caso de que en este periodo de tres años no se convocase concurso, la comisión de trabajo será la facultada para determinar su prórroga, o la creación de una nueva bolsa de trabajo en esta categoría.

Artículo 3.- Tipos de Bolsas de Trabajo.

3.1. Bolsas obtenidas a partir de procesos selectivos de Concursos Oposición: Las Bolsas de Trabajo se formarán con el personal aspirante a las distintas convocatorias de concursos oposición que haya superado la fase de oposición, según el orden de prioridad que se obtenga por el total de la puntuación obtenida, incluida la fase de concurso.

3.2. Otras Bolsas de Trabajo: Cuando no exista Bolsa de Trabajo para cubrir determinados puestos de trabajo se podrá crear una bolsa de trabajo específica.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

El ámbito funcional de las bolsas de trabajo se extenderá a todas las categorías profesionales de la Sección de Aguas de EMAYA, a excepción de los puestos de libre designación (grupos 7, 8, 9, y 10).

Artículo 5.- Ámbito Temporal (Vigencia).

Respecto a la vigencia de las bolsas de trabajo:

5.1. Las Bolsas de Trabajo quedarán constituidas tras la resolución definitiva de los Concursos Oposición "Abiertos" en las distintas categorías convocadas, e irán sustituyendo, en la medida en que se vayan resolviendo los concursos, a las que estuvieran en vigor a la fecha de su publicación en la misma categoría.

5.2. Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de publicación del listado definitivo de la bolsa de trabajo o de resolución del concurso oposición.

5.3. Si durante los tres años de vigencia de la bolsa se convoca un concurso oposición en la misma categoría profesional, resuelto el concurso la bolsa deja automáticamente de ser vigente, pasando la bolsa derivada del concurso oposición a ser la vigente.

5.4. Si no se convocase concurso, la Bolsa de Trabajo permanecerá vigente hasta la publicación de una nueva bolsa que la sustituya expresamente.

5.5. Cada bolsa de trabajo podrá volver a convocarse para su confección cuando el número de personas con disponibilidad para ser llamadas sea inferior al diez por ciento del total de componentes de la misma, o cuyo número de personas disponibles sea inferior a 5.

Respecto a la vigencia del reglamento de funcionamiento de las bolsas de trabajo:

El presente reglamento tiene vigencia indefinida, hasta que se desarrolle un reglamento que lo sustituya o mejore.

Artículo 6.- Ámbito de aplicación y características del contrato.

6.1. Las plazas a cubrir con carácter temporal correspondientes serán, entre otras, las que se produzcan como consecuencia de algunos de los siguientes supuestos:

Contrato Temporal	Ámbito de aplicación
De interinidad.	Aquellas circunstancias en las que se sustituya a un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo. A modo enunciativo y no excluyente: sustitución de personal en situación de incapacidad temporal, durante los períodos de licencia por maternidad, adopción, acogida o paternidad, disfrute de excedencias y licencias, movilidad funcional, suspensiones de contrato, cobertura temporal interina hasta cobertura definitiva por mecanismos de selección.
Contrato de relevo.	Sustitución de personal que acceda a jubilación parcial.
Contrato eventual por circunstancias de la producción.	Excepcionalmente, por acumulación de tareas, con la duración máxima legal. Se incluye en este epígrafe la contratación motivada por las vacaciones de la plantilla.
Contrato de obra o servicio.	Sustitución de personal por acceso a la jubilación especial a los 64 años, obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
Contrato temporal estipulado al efecto.	Cualquier tipo de necesidad temporal, prevista legalmente.

En caso que una persona contratada temporalmente sea susceptible de entrar en fraude en la contratación, no será llamada, y pasará a la siguiente persona de la lista. Dicha circunstancia temporal no implica la exclusión de la bolsa en ningún caso, ni la alteración de su orden. Se le volverá a llamar cuando no se dé la circunstancia de ser susceptible de entrar en fraude en la contratación.

Artículo 7.- Procedimiento de selección.

Los requisitos específicos, el procedimiento de selección (pruebas) y los méritos, se regirán por las bases específicas de las convocatorias de concursos oposición, o las bases específicas de la bolsa de trabajo que se genere a tal efecto.

Artículo 8.- Comunicaciones y publicidad.

Todas las comunicaciones de las convocatorias se publicarán:

- En la Página Web de EMAYA www.emaya.es, abriendo en la pantalla principal el banner «ofertas de empleo»

- En la Página Web del Ayuntamiento de Palma www.ajuntamentdepalma.es abriendo en la pantalla principal el banner "oferta pública de trabajo" y accediendo al enlace "oferta pública de trabajo en EMAYA".

CAPÍTULO II. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO

Artículo 9.- Orden del personal en la Bolsa de Trabajo.

- 9.1. Las personas seleccionadas durante la vigencia de las bolsas, deberán reunir en todo momento los requisitos establecidos en las convocatorias de bolsas específicas o de los concursos oposición.
- 9.2. El orden en la Bolsa de Trabajo vendrá determinado por la suma de todas las puntuaciones del proceso o convocatoria establecido en las bases específicas, de mayor puntuación a menor puntuación.
- 9.3. En caso de empate, y si no está especificado en las bases específicas, se aplicará el criterio de mayor puntuación en experiencia laboral para efectuar el desempate, si persiste el empate, el segundo criterio será la mayor nota en el examen teórico.
- 9.4. En caso de convocatorias de concursos oposición con reserva a cuotas para personal con discapacidad, la bolsa derivada de dicha cuota se integrará con el resto de aspirantes, y de cada veinte integrantes de bolsa, uno de ellos deberá corresponder a personas que hayan participado por el cupo de discapacitados. Por ello, en los listados de bolsa por cada categoría derivada de un concurso oposición en cada tramo de veinte integrantes de bolsa deberá de existir, en su caso, un participante por el turno de discapacitados, ya sea porque le corresponda atendiendo a su puntuación o bien porque se le integre en virtud del presente párrafo.

Artículo 10.- Situación de las personas integrantes de la bolsa.

Las personas integrantes de la bolsa podrán estar en las siguientes situaciones:

- 10.1. Disponible:** personas integrantes de la bolsa en disposición para prestar servicio. Se realizará el ofrecimiento de incorporación al integrante de la bolsa en situación de "Disponible" con mayor puntuación final y por orden en la misma, siempre que reúna las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.
- 10.2. No disponible:** personas integrantes de la bolsa que no están en disposición de prestar servicio.

No se realizará el ofrecimiento de incorporación al integrante de la bolsa en situación de "No Disponible", conservando éste su posición (orden) en la bolsa. Dicha situación se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando curse una solicitud voluntaria por escrito de pasar de situación disponible a no disponible. Esta situación tendrá una duración mínima de 3 meses, transcurrido dicho plazo, el integrante podrá solicitar pasar de la situación de "No Disponible" a "Disponible.
- b) Después de 2 ofertas fallidas para contactar con el/la integrante de la bolsa en situación de disponible con ánimo de ofrecerle una incorporación o bien cuando éste haya declinado justificadamente según punto f) hasta en 2 ocasiones un ofrecimiento de incorporación.

- Esta situación tendrá una duración mínima de 3 meses, transcurrido dicho plazo, podrá solicitar pasar de la situación de “No Disponible” a “Disponible”.
- c) Por haber causado baja voluntaria. Esta situación tendrá una duración mínima de 3 meses, transcurrido dicho plazo, podrá solicitar pasar de la situación de “No Disponible” a “Disponible”.
 - d) Cuando, previo o durante el período de contratación y tras realizar un reconocimiento sea declarado/a por el servicio médico de empresa como Apto con restricciones laborales temporales para las tareas de la categoría a realizar. Será el propio interesado el que tendrá que solicitar por escrito su intención de pasar a situación de “Disponible” adjuntando un certificado por el que sea declarado, a la fecha de la solicitud referida, por el servicio médico de empresa como Apto sin ningún tipo de restricción.
 - e) Por ser declarado “apto con restricciones permanentes” o “no apto” por el servicio médico de Empresa.
 - f) Por causas justificadas: enfermedad de la persona candidata que impida su desarrollo en el puesto de trabajo, embarazo, disfrute de la maternidad o paternidad, circunstancias personales graves, tener un contrato mejor en vigor, etc.

Iniciada la causa procedente que origina que el integrante de la bolsa pase a estar de situación “Disponible” a “No Disponible”, este cambio de situación se hará efectivo en el momento de tener conocimiento del hecho que lo ha motivado. Finalizada la causa, la persona interesada podrá solicitar por escrito a RRHH pasar de la situación de “No Disponible” a “Disponible”, y si procede el cambio, se hará efectivo el primer día del mes siguiente a la fecha de dicha solicitud. Toda persona que esté en situación de “no disponible” es la responsable de comunicar su situación para pasar a disponible, para lo que deberá comunicar por escrito a RRHH (borsadetreball@emaya.es), de lo contrario no se la llamará por estar en situación de no disponible.

10.3. Excluido/a. Las personas integrantes de la bolsa serán excluidas de la misma, por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por solicitud expresa de la persona interesada.
- b) Por no mantener los requisitos durante la vigencia de la bolsa, excepto el punto 10.2.d) y 10.2.e).
- c) Por la no incorporación al puesto de trabajo tras la aceptación de la oferta, sin causa que lo justifique. La persona interesada dispondrá de un plazo de 2 días hábiles desde la no incorporación al puesto de trabajo para comunicar por escrito a la Empresa las causas que justifiquen dicha incomparecencia. Si queda suficientemente justificada la incomparecencia, la persona interesada pasará de nuevo a la situación de “Disponible” a partir del primer día del mes siguiente a la presentación de dicha justificación. De no quedar suficientemente justificada o de no presentar justificación alguna, se mantendrá en situación de “Excluido/a”.
- d) Haber tenido un índice de absentismo superior al 3,5%, según anexo I.
- e) Por falsedad constatada en la documentación aportada en el presente procedimiento, o procesos selectivos anteriores.
- f) Por no superar el periodo de prueba en la misma sección o departamento.
- g) Por haber cumplido la edad de jubilación y cumplir con los requisitos exigidos por la ley para percibir la pensión contributiva de jubilación.
- h) Por haber sido sancionado por una falta tipificada como grave o muy grave o con dos faltas leves (una vez incorporado/a). En caso de que la sanción haya sido objeto de recurso por la vía judicial, quedará la persona temporalmente excluida de la bolsa de trabajo, siendo automáticamente readmitida en su posición original en caso de sentencia absolutoria firme revocando dicha sanción.

- i) Por haber tenido dos informes o valoraciones negativas diferentes con un período mínimo de 2 meses entre ambos informes, siempre y cuando se hayan comunicado a la Comisión de Trabajo.

Artículo 11.- Ofrecimiento para la incorporación de aspirantes (Provisión de puestos).

- 11.1. Cuando las necesidades del servicio, determinadas por la Dirección, así lo requieran, y en cualquiera de los supuestos a los que se refiere la Base cuarta (características de contratación) se procederá al ofrecimiento de incorporación a la persona integrante de la Bolsa de Trabajo específica en situación de disponible con mayor puntuación final y por orden en la misma, que reúna los requisitos de la categoría a cubrir, así como que reúna las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.
- 11.2. El ofrecimiento se realizará como sigue:
 - Emaya se pondrá en contacto con la persona integrante de la bolsa (en adelante candidato/a) mediante teléfono y correo electrónico.
 - El/la candidata/a tendrá tiempo hasta las 8:00 hrs del día siguiente hábil del llamamiento para aceptar la oferta por correo electrónico y dispondrá de 48 horas para justificar el rechazo de la oferta.
 - En caso de rechazar la oferta, se llamará a la siguiente persona de la bolsa por orden de puntuación y que reúna los requisitos de la especialidad a cubrir, así como las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.
- 11.3. La comunicación se realizará a los datos facilitados por las personas candidatas en la solicitud de inscripción o formulario de solicitud. Es responsabilidad y obligación de las personas integrantes de la Bolsa, mantener actualizados los datos de contacto o localización como son el número de teléfono y dirección de correo electrónico, para asegurar un correcto funcionamiento de los ofrecimientos de incorporación. Las personas que cambien los datos de localización lo han de comunicar inmediatamente al departamento de RRHH (borsadetreball@emaya.es), en caso de no hacerlo y ante la imposibilidad de localización, pasarán a situación de No disponible.
- 11.4. La inclusión de aspirantes en esta bolsa de trabajo no generará ningún derecho de contratación sino la expectativa de incorporación por el orden establecido en la Base séptima para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades del servicio de la empresa y los límites de la contratación temporal legalmente establecidos.

Artículo 12.- Asignación según tipo de contrato.

- 12.1. Una vez esté en funcionamiento la bolsa de trabajo, y cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, y en cualquiera de los supuestos a los que se refiere la base cuarta, se procederá siempre al llamamiento de la persona candidata de la Bolsa de Trabajo con mayor calificación en la misma y por estricto orden, siempre y cuando no esté trabajando en la Emaya.
- 12.2. En caso de asignación de la modalidad de contrato de relevo para cubrir una jubilación parcial, se ofrecerá a la persona integrante en situación de Disponible que tenga la puntuación más alta (esté o no activo), siempre y cuando:
 - a) No esté activo mediante un contrato de relevo.

- b) La asignación de un contrato de relevo suponga una mejora de las condiciones contractuales en el momento del ofrecimiento.

Artículo 13.- Comisión de Trabajo.

Composición de la Comisión de Trabajo: El seguimiento del funcionamiento de las Bolsas de Trabajo, así como del cumplimiento de este Reglamento, se realizará por la Comisión de Trabajo, compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales de SITEIB, CCOO, y UGT, y tres miembros de la empresa.

Funciones de la Comisión de Trabajo respecto a las Bolsas de Trabajo:

- a) Conocer las previsiones de llamamientos de aspirantes de cada Bolsa de Trabajo.
- b) Conocer las renunciaciones que pudieran producirse por parte de las personas aspirantes de cada Bolsa de Trabajo.
- c) Conocer cualquier otra información que permita un mejor seguimiento de la contratación temporal derivada de las bolsas de trabajo.

Artículo 14.- Entrada en vigor.

El presente reglamento entra en vigor el 17 de octubre de 2019, y se aplicará a las bolsas de trabajo específicas que estén en vigor en la sección de AGUAS, a las bolsas de trabajo derivadas de concursos oposición vigentes, y a cualquier bolsa de trabajo futura (específica o derivada de concursos oposición).

La Comisión de Trabajo de Aguas

Anexo I:

Para cumplir con el punto de No haber tenido un índice de absentismo superior al 3,5%, el absentismo se valorará como sigue (el dato más beneficioso para la persona aspirante):

- El absentismo incurrido en los 12 últimos meses computables de trabajo efectivo en EMAYA.
- Absentismo calculado tomando como referencia la totalidad de los períodos en los que ha prestado servicios en EMAYA la persona candidata.

No se computará como absentismo a estos efectos, el accidente o enfermedad derivada del trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad; licencias retribuidas del artículo 15, vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, corroborada en este último caso, por el facultativo de vigilancia de la salud de la empresa.