

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LES BORSES DE TREBALL DE LA SECCIÓ D'AIGÜES

La constitució de les borses de treball té com a única finalitat establir un procediment àgil per a posar immediatament a disposició, amb caràcter temporal, personal capacitat necessari per a prestar correctament serveis a la Secció d'Aigües en la seva categoria corresponent, respectant els principis constitucionals de capacitat, mèrit, igualtat i publicitat.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALES

Article 1. Objecte

Aquest Reglament té per objecte establir les normes per a regular el funcionament de les borses de treball que es constitueixin bé com a conseqüència de la resolució dels concursos oposició, o bé per creació de borsa en una categoria. Una vegada finalitzat el concurs oposició, totes les persones que l'hagin superat formaran una llista –anomenada borsa de treball– per ordre de major a menor puntuació obtinguda en el concurs oposició, a càrrec de la qual es podran efectuar crides segons les necessitats de caràcter temporal de l'empresa.

Independentment del seu origen, el funcionament de totes les borses de treball es regeix per aquest Reglament.

Aquest Reglament ha estat acordat per la Comissió de Treball de la Secció d'Aigües.

Article 2. Normativa aplicable

2.1. Conveni col·lectiu d'Aigües 2016-2019 (art. 9. "Accés a l'empresa"): a l'accés a EMAYA s'han de respectar escrupolosament els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat. Cobertura de vacants. Aquesta cobertura de vacants fa referència a les categories professionals compreses en els grups professionals de l'1 al 6, ambdós inclosos.

- a) VACANTS D'ESTRUCTURA (PLACES FIXES). El personal per a cobrir necessitats estructurals de l'empresa s'ha de contractar mitjançant les vies establertes a l'art. 11 de l'actual Conveni col·lectiu i les Bases generals.
- b) VACANTS TEMPORALS. La selecció de treballadors i treballadores per necessitats temporals s'ha de dur a terme mitjançant els mecanismes següents i amb aquesta prelación:
 - b.1) Borsa de treball derivada de concurs oposició: els candidats aprovats sense plaça, per estricte ordre de puntuació, resultants d'un concurs oposició per a la cobertura de places fixes. Aquestes places han de coincidir amb la plaça a cobrir temporalment, i a la mateixa àrea i/o departament.
 - b.2) A falta de mecanisme anterior, borsa de treball elaborada en el si de la comissió de treball.

2.2. Bases generals dels concursos oposició (Conveni col·lectiu Aigües 2016-2019, punt 13. "Borsa de treball"): una vegada finalitzat el concurs oposició, totes les persones que l'han superat formen una llista –anomenada borsa de treball– per ordre de major a menor puntuació obtinguda

en el concurs oposició, a càrrec de la qual es poden efectuar crides segons les necessitats de caràcter temporal de l'empresa. La borsa de treball té una vigència de tres anys, comptats des de la data de publicació de l'acta final del concurs oposició. Si en aquest període de tres anys no es convoca concurs, la comissió de treball queda facultada per a determinar-ne la pròrroga o la creació d'una nova borsa de treball en aquesta categoria.

Article 3. Tipus de borses de treball

3.1. Borses obtingudes a partir de processos selectius mitjançant concurs oposició: les borses de treball es formen amb el personal aspirant a les diferents convocatòries de concursos oposició que ha superat la fase d'oposició, segons l'ordre de prioritats que s'obté per al total de la puntuació obtinguda, inclosa la fase de concurs.

3.2. Altres borses de treball: quan no hi ha borsa de treball per a cobrir determinats llocs de feina se'n pot crear una d'específica.

Article 4. Àmbit funcional

L'àmbit funcional de les borses de treball s'estén a totes les categories professionals de la Secció d'Aigües d'EMAYA, llevat dels llocs de lliure designació (grups 7, 8, 9 i 10).

Article 5. Àmbit temporal (vigència)

Respecte de la vigència de les borses de treball:

5.1. Queden constituïdes després de la resolució definitiva dels concursos Oposició "oberts" a les diferents categories convocades i van substituint, en mesura que es van resolent els concursos, les que estan en vigor en data de la seva publicació en la mateixa categoria.

5.2. Tenen una vigència de tres anys, comptats des de la data de publicació de la llista definitiva de la borsa de treball o de resolució del concurs oposició.

5.3. Si durant els tres anys de vigència de la borsa es convoca un concurs oposició en la mateixa categoria professional, una vegada resolt el concurs la borsa deixa automàticament de ser vigent i passant a ser-ho la borsa derivada del concurs oposició.

5.4. Si no es convoca concurs la borsa de treball roman vigent fins que es publica una nova borsa que la substitueix expressament.

5.5. Cada borsa de treball es pot tornar a convocar quan el nombre de persones amb disponibilitat per a ser cridades és inferior al 10% del total dels seus components o quan el nombre de persones disponibles sigui inferior a 5.

Respecte de la vigència del Reglament de funcionament de les borses de treball:

Aquest Reglament té vigència indefinida, fins que es desenvolupi un reglament que el substitueixi o millori.

Article 6. Àmbit d'aplicació i característiques del contracte

6.1. Les places a cobrir amb caràcter temporal corresponents són, entre d'altres, les que es produeixen com a conseqüència d'algun dels següents supòsits:

Contracte temporal	Àmbit d'aplicació
Contracte d'interinitat	Aquelles circumstàncies en què se substitueixi un treballador/ra amb reserva de lloc de feina. A mode enunciatiu i no exclouent: substitució de personal en situació d'incapacitat temporal, durant els períodes de llicència per maternitat, adopció, acollida o paternitat, gaudi d'excedències i llicències, mobilitat funcional, suspensions de contracte, cobertura temporal interina fins a cobertura definitiva per mecanismes de selecció.
Contracte de relleu	Substitució de personal que accedeix a jubilació parcial.
Contracte eventual per circumstàncies de la producció	Excepcionalment, per acumulació de tasques, amb la durada màxima legal. S'inclou en aquest epígraf la contractació motivada per les vacances de la plantilla.
Contracte d'obra o servei	Substitució de personal per accés a la jubilació especial als 64 anys, obres o serveis determinats amb autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa.
Contracte temporal estipulat a l'efecte	Qualsevol tipus de necessitat temporal prevista legalment.

Si una persona contractada temporalment és susceptible d'entrar en frau en la contractació no ha de ser cridada i la contractació passa a la següent persona de la llista. Aquesta circumstància temporal no implica l'exclusió de la borsa ni l'alteració del seu ordre, i s'ha de tornar a cridar-la quan no es doni la circumstància de ser susceptible d'entrar en frau en la contractació.

Article 7. Procediment de selecció

Els requisits específics, el procediment de selecció (proves) i els mèrits es regeixen per les bases específiques de les convocatòries de concursos oposició o de la borsa de treball que es genera a aquest efecte.

Article 8. Comunicacions i publicitat

Totes les comunicacions de les convocatòries s'han de poder consultar:

- Al web d'EMAYA (www.emaya.es), obrint a la pantalla principal el bàner "Ofertes de feina".
- Al web de l'Ajuntament de Palma (www.palma.cat), obrint a la pantalla principal el bàner "Oferta pública de feina" i accedint a l'enllaç "Oferta pública de feina a EMAYA".

CAPÍTOL II. FUNCIONAMENT DE LA BORSA DE TREBALL

Article 9. Ordre del personal a la borsa de treball

- 9.1. Les persones seleccionades durant la vigència de les borses han de complir en tot moment els requisits establerts a les convocatòries de borses específiques o de concursos oposició.
- 9.2. L'ordre a la borsa de treball és determinat per la suma de totes les puntuacions del procés o convocatòria establert a les bases específiques, de major a menor puntuació.
- 9.3. En cas d'empat, si no s'especifica a les bases específiques, s'ha d'aplicar el criteri de major puntuació en experiència laboral per a fer el desempat. Si persisteix, el segon criteri ha de ser la nota més alta a l'examen teòric.
- 9.4. En el cas de convocatòries de concursos oposició amb reserva a quotes per a personal amb discapacitat, la borsa derivada d'aquesta quota s'ha de formar amb la resta de persones aspirants i de cada vint integrants de la borsa una ha de correspondre a persones que hagin participat per la quota de discapacitades. Per això, a les llistes de borsa per cada categoria derivada en un concurs oposició a cada tram de vint integrants de borsa hi ha d'haver, si s'escau, una persona participant pel torn de discapacitats, ja sigui perquè li correspon atesa la seva puntuació o bé perquè se l'integra en virtut d'aquest paràgraf.

Article 10. Situació de les persones integrants de la borsa

Les persones integrants de la borsa poden estar en les següents situacions:

- 10.1. Disponible:** persones integrants de la borsa en disposició per a prestar servei. Es fa l'oferiment d'incorporació a la persona integrant de la borsa en situació de "disponible" amb major puntuació final i per ordre en aquesta, si compleix les condicions pròpies de la modalitat contractual a oferir.
- 10.2. No disponible:** persones integrants de la borsa que no estan en disposició de prestar servei.

No es fa l'oferiment d'incorporació a la persona integrant de la borsa en situació de "no disponible" i conserva la seva posició (ordre) a la borsa. Aquesta situació es produeix per les següents causes:

- a) Quan es cursa una sol·licitud voluntària per escrit de passar de la situació de "disponible" a la de "no disponible". Aquesta situació té una durada mínima de 3 mesos i una vegada transcorregut aquest termini la persona integrant pot sol·licitar passar de la situació de "no disponible" a la de "disponible".
- b) Després de 2 ofertes fallides per a contactar amb el/la integrant de la borsa en situació de disponible per a oferir-li una incorporació o quan aquest/ta hagi declinat justificadament segons el punt f fins en 2 ocasions un oferiment d'incorporació. Aquesta situació té una durada mínima de 3 mesos i una vegada transcorregut aquest termini pot sol·licitar passar de la situació de "no disponible" a "disponible".
- c) Haver causat baixa voluntària. Aquesta situació té una durada mínima de 3 mesos i una vegada transcorregut aquest termini es pot sol·licitar passar de la situació de "no disponible" a "disponible".

- d) Quan, prèviament o durant el període de contractació i després de realitzar un reconeixement, sigui declarat/ada pel servei mèdic d'empresa com a apte amb restriccions laborals temporals per a les tasques de la categoria a realitzar. La mateixa persona interessada ha de sol·licitar per escrit passar a la situació de "disponible" adjuntant a l'escrit un certificat que en la data de la sol·licitud el servei mèdic d'empresa la declara com a apta sense cap tipus de restricció.
- e) Ser declarada "apta amb restriccions permanents" o "no apta" pel servei mèdic d'empresa.
- f) Causes justificades: malaltia de la persona candidata que impedeix el seu desenvolupament al lloc de feina, embaràs, gaudi de la maternitat o paternitat, circumstàncies personals greus, tenir un contracte millor en vigor, etc.

Un cop iniciada la causa procedent que origina que la persona integrant de la borsa passa a estar de situació "disponible" a "no disponible", aquest canvi de situació es fa efectiu en el moment de tenir coneixement del fet que l'ha motivat. En finalitzar la causa la persona interessada pot sol·licitar per escrit a Recursos Humans passar de la situació de "no disponible" a "disponible" i, si escau, el canvi s'ha de fer efectiu el primer dia del mes següent a la data d'aquesta sol·licitud. Tota persona que estigui en situació de "no disponible" és la responsable de comunicar la seva situació per a passar a "disponible", per a la qual cosa ho ha de comunicar per escrit a Recursos Humans (borsadetreball@emaya.es); si no, no se la cridarà perquè estarà en situació de "no disponible".

10.3. Exclòs/exclosa. Les persones integrants de la borsa en són excloses per algun dels següents motius:

- a) Haver-ho sol·licitat expressament la persona interessada.
- b) No mantenir els requisits durant la vigència de la borsa, excepte els punts 10.2.d i 10.2.e.
- c) No incorporar-se al lloc de feina després d'acceptar l'oferta, sense causa que ho justifiqui. La persona interessada disposa d'un termini de 2 dies hàbils des de la no-incorporació per a comunicar per escrit a l'empresa les causes que justifiquen la incompareixença. Si queda suficientment justificada, la persona interessada passa de nou a la situació de "disponible" a partir del primer dia del mes següent a la presentació d'aquesta justificació. Si no queda suficientment justificada o no presenta cap justificació es manté la situació d' "exclòs/exclosa".
- d) Haver tingut un índex d'absentisme superior al 3,5%, segons l'annex I.
- e) Constatar-se falsedat en la documentació aportada en aquest procediment o en processos selectius anteriors.
- f) No superar el període de prova en la mateixa secció o departament.
- g) Haver complert l'edat de jubilació i complir els requisits exigits per la llei per a percebre la pensió contributiva de jubilació.
- h) Haver estat sancionat/ada per una falta tipificada com a greu o molt greu o per dues faltes lleus (una vegada incorporat/ada). Si la sanció ha estat objecte de recurs per la via judicial la persona queda temporalment exclosa de la borsa de treball i és automàticament readmesa a la seva posició original en cas de sentència absoluta i ferma que revoca aquesta sanció.
- i) Haver tingut dos informes o valoracions negatives diferents amb un període mínim de 2 mesos entre ambdós, si s'han comunicat a la Comissió de Treball.

Article 11. Oferiment per a la incorporació de persones aspirants (provisió de llocs)

- 11.1. Quan les necessitats del servei, determinades per la Direcció, ho requereixen, i en qualsevol dels supòsits als que es refereix la base 4 (característiques de contractació) s'ha d'oferir la incorporació a la persona integrant de la borsa de treball específica en situació de "disponible" amb major puntuació final i per ordre d'aquesta, que compleix els requisits de la categoria a cobrir i les condicions pròpies de la modalitat contractual que s'ofereix.
- 11.2. L'oferiment s'ha de fer de la manera següent:
- EMAYA s'ha de posar en contacte amb la persona integrant de la borsa (d'ara en endavant candidat/ata) mitjançant telèfon i correu electrònic.
 - El/la candidat/ata té fins les 8 h del dia hàbil següent de la crida per a acceptar l'oferta per correu electrònic i disposa de 48 hores per a justificar el rebuig de l'oferta.
 - Si rebutja l'oferta, s'ha de cridar la següent persona de la borsa per ordre de puntuació i que compleix els requisits de l'especialitat a cobrir i les condicions pròpies de la modalitat contractual que s'ofereix.
- 11.3. La comunicació es fa d'acord amb les dades facilitades pels candidats/tes a la sol·licitud d'inscripció o formulari de sol·licitud. És responsabilitat i obligació de les persones integrants de la borsa mantenir actualitzades les dades de contacte o localització, com són el número de telèfon i l'adreça de correu electrònic, per a assegurar el funcionament correcte dels oferiments d'incorporació. Les persones que canvien les dades de localització ho han de comunicar immediatament al Departament de Recursos Humans (borsadetreball@emaya.es). Si no ho fan, davant la impossibilitat de localització passaran a la situació de "no disponible".
- 11.4. La inclusió de persones aspirants a aquesta borsa de treball no genera cap dret de contractació sinó l'expectativa d'incorporació per l'ordre establert per la base 7 per a ser contractades temporalment, en funció de les necessitats del servei de l'empresa o els límits de la contractació temporal legalment establerts.

Article 12. Assignació segons el tipus de contracte

- 12.1. Una vegada que la borsa de treball està en funcionament, quan les necessitats de l'empresa ho requereixen i en qualsevol dels supòsits a què es refereix la base 4, s'ha de cridar sempre la persona candidata de la borsa de treball amb major qualificació en aquesta, si no està treballant a EMAYA.
- 12.2. En el cas d'assignació de la modalitat de contracte de relleu per a cobrir una jubilació parcial s'ha d'oferir a la persona integrant en situació de "disponible" que té la puntuació més alta (estigui en actiu o no), si:
- a) No està en actiu mitjançant un contracte de relleu.
 - b) L'assignació d'un contracte de relleu suposa una millora de les condicions contractuals en el moment de l'oferiment.

Article 13. Comissió de Treball

Composició de la Comissió de Treball: el seguiment del funcionament de les borses de treball i del compliment d'aquest Reglament és a càrrec de la Comissió de Treball, integrada per un membre de cada una de les seccions sindicals de SITEIB, CCOO, UGT, i tres membres de l'empresa.

Funcions de la Comissió de Treball pel que fa a les borses de treball:

- a) Conèixer les previsions de crides d'aspirants de cada borsa de treball.
- b) Conèixer les renúncies d'aspirants de cada borsa de treball.
- c) Conèixer qualsevol altra informació que permeti un millor seguiment de la contractació temporal derivada de les borses de treball.

Article 14. Entrada en vigor

Aquest Reglament entra en vigor el 17 d'octubre de 2019 i s'aplica a les borses de treball específiques que estan en vigor a la Secció d'Aigües, a les borses de treball derivades de concursos oposició vigents i a qualsevol borsa de treball futura (específica o derivada de concursos oposició).

La Comissió de Treball d'Aigües

Annex I

Per a complir el punt de no haver tingut un índex d'absentisme superior al 3,5%, l'absentisme es valora de la següent manera (la dada més beneficiosa per l'aspirant):

- L'absentisme incorregut en els 12 darrers mesos computables de treball efectiu a EMAYA.
- Absentisme calculat prenent com a referència la totalitat dels períodes en què el candidat/ta hagi prestat serveis a EMAYA.

No es computa com a absentisme a aquests efectes l'accident o malaltia derivada del treball, maternitat, risc durant l'embaràs i lactància, malalties causades per malaltia o accident no laboral quan la baixa ha estat acordada pels serveis sanitaris oficials i té una durada de més de 20 dies consecutius, ni la motivada per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui. Tampoc es computen les absències que obeeixen a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu, corroborades, en aquest darrer cas, pel facultatiu de vigilància de la salut de l'empresa.