

## REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LES BORSES DE TREBALL DE L'ÀREA DE QUALITAT URBANA

---

### I. Objecte

Aquest Reglament té per objecte la regulació bàsica de les borses de treball, comuna per a totes les borses de treball de Qualitat Urbana.

### II. Àmbit d'aplicació

Aquest Reglament és d'aplicació a totes les persones integrants de qualsevol de les borses de treball de Qualitat Urbana.

### III. Situació de les persones integrants de la borsa

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

1. **Disponible:** persones integrants de la borsa en disposició per a prestar servei. S'ofereix la incorporació a la persona integrant de la borsa en situació de "disponible" per ordre en aquesta, si compleix els requisits de l'especialitat a cobrir (annex 1), així com les condicions pròpies de la modalitat contractual oferta.
2. **No disponible:** persones integrants de la borsa que no estan en disposició de prestar servei.

No s'ofereix la 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 3 intents fallits 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 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. Prèviament o durant el període de contractació i després de realitzar un reconeixement ser declarat/ada pel servei mèdic d'empresa com a apta 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. Ser susceptible d’entrar en frau de llei en la contractació. Aquesta circumstància s’aplica als oferiments de contractació amb una modalitat contractual que sigui susceptible d’incórrer en frau de llei, com seria la contractació amb la modalitat (402) “Eventuals per circumstàncies de la producció” o d’altres contractacions de caràcter temporal que excedeixin o puguin excedir la durada màxima del contracte o període dins del qual es pot celebrar i que, en el contracte eventual per circumstàncies de la producció serà de 12 mesos dins de 18 mesos. Si es dona aquesta circumstància la persona integrant de la borsa passa a situació de “no disponible” i conserva la seva posició (ordre) a la borsa fins que es respecten els intervals temporals. No obstant això, encara que la persona integrant passi a situació de “no disponible” per a la modalitat contractual concreta susceptible d’incórrer en frau de llei, a efectes pràctics estarà en situació de “disponible” respectant el seu ordre a la llista, per a l’oferiment de qualsevol altra modalitat contractual que no incorri en frau de llei.
- g. Haver superat un concurs oposició a l’Àrea de Qualitat Urbana. Aquesta circumstància s’aplica a les persones integrants de la borsa que han adquirit la condició de fix per haver superat un concurs oposició o per haver adquirit la condició d’indefinit no fix, en qualsevol de les seves modalitats a temps indefinit.
- h. Causes justificades: malaltia del candidat/ata que impedeix el seu desenvolupament al lloc de feina, embaràs, gaudi de la maternitat o paternitat, circumstàncies personals greus, etc.
- i. Haver estat sancionat per 2 faltes lleus (una vegada incorporat/ada). Estarà en situació de “no disponible” durant 2 anys comptats des de la data, que per ordre a la borsa, se l’hi ha d’oferir una contractació i transcorregut aquest termini la persona integrant pot sol·licitar passar a “disponible”.

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](mailto:borsadetreball@emaya.es)); si no, no se la cridarà perquè estarà en situació de “no disponible”.

1. **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 2.d i 2. e. de l’apartat II.
  - c. No haver superat el període de prova a la categoria que correspon.
  - d. Haver estat acomiadat per l’empresa per qualsevol causa.

- e. 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".
- f. Haver tingut un índex d'absentisme superior al 3,5%, segons l'annex II.
- g. Constatar-se falsedat en la documentació aportada en aquest procediment o en processos selectius anteriors.
- h. Haver complert l'edat de jubilació i complir els requisits exigits per la llei per a percebre la pensió contributiva de jubilació.
- i. Haver estat sancionat/ada per una falta tipificada com a greu o molt greu (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 ferma que revoca aquesta sanció.
- j. Haver tingut dues valoracions negatives o més en el desenvolupament del treball. Es considera valoració negativa la realitzada per les persones responsables, durant la vigència de la borsa, amb una puntuació inferior a 5 punts.

El personal en situació d'exclòs no pot optar a una plaça fixa mitjançant el mecanisme establert a l'article 12.1 del Conveni col·lectiu.

#### **IV. Oferiment per a la incorporació de les persones integrants de la borsa**

1. Quan les necessitats del servei, determinades per la Direcció, ho requereixen s'ha d'oferir la incorporació a la persona integrant de la borsa de treball en situació de "disponible" i per ordre d'aquesta, que compleix els requisits de l'especialitat a cobrir (peons especialistes, carnet C1, persones amb discapacitat) i les condicions pròpies de la modalitat contractual que s'ofereix.

Al personal de la borsa de peons, acordada el 30/10/2019, l'adscripció del qual a aquesta està determinada per la seva integració a les borses de 2016, 2017 i 2018, només els és d'aplicació aquest punt i, excepcionalment, quan el servei no queda suficientment cobert.

2. L'oferiment s'ha de fer de la manera següent:
  - a. 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.
  - b. 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-ne el rebuig.
  - c. 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.

3. 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](mailto:borsadetreball@emaya.es)). Si no ho fan, davant la impossibilitat de localitzar-les passen a la situació de "no disponible".

## V. Característiques de la contractació

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	Circumstàncies en què se substitueix 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. Aquest epígraf inclou 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.

2. Les places vacants a cobrir amb caràcter fix han de ser produïdes per les vacants o llocs de nova creació segons l'article 12.1 del Conveni col·lectiu i s'han de cobrir mitjançant la borsa de treball de la següent manera: "El 80% per ordre d'antiguitat (temps real treballat) a la seva àrea funcional, i l'altre 20%, per concurs oposició."

Les persones integrants de la borsa en situació d'excloses no hi poden optar mitjançant el mecanisme establert a l'article 12.1 del Conveni col·lectiu.

3. Si una persona contractada temporalment és susceptible d'entrar en frau en la contractació no se l'ha de cridar 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 se l'ha de tornar a cridar quan no es doni la circumstància de ser susceptible d'entrar en frau en la contractació, tal com es desprèn el punt 2.f de l'apartat anterior ("Situació de les persones integrants de la borsa").

## **VI. Assignació segons el tipus de contracte**

1. En qualsevol dels supòsits a què es refereix el punt anterior s'ha d'oferir la incorporació a la persona integrant de la borsa en situació de "disponible" amb major puntuació i per ordre en aquesta, que compleix els requisits de la modalitat a cobrir (peons especialistes, carnet C1, persones amb discapacitat) i les condicions pròpies de la modalitat contractual oferta, tal com estableix l'apartat IV.
2. Una vegada que la borsa de treball està en funcionament i quan les necessitats del servei ho requereixin, i en qualsevol dels supòsits a què es refereix el punt anterior, s'ha de fer l'oferiment al/a la candidat/ata de la borsa de treball amb major qualificació en aquesta i per ordre, si no fa feina a EMAYA.
3. 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 "disponible" per ordre de la borsa, sense excepcions, 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.

## **VII. Aprovació, registre i publicació del Reglament**

El Reglament i tot el seu contingut ha estat acordat a la Mesa de Negociació del Conveni col·lectiu de qualitat urbana el 18 de desembre de 2019, data d'entrada en vigor.

S'acorda facultar i donar mandat al Sr. Carlos Nadal Roig, director de Recursos Humans, perquè realitzi els tràmits necessaris per el registre i la publicació al BOIB d'aquest Reglament com a part integrant del Conveni Col·lectiu d'EMAYA - Qualitat Urbana 2018-2019 (annex IV).

## **ANNEX I**

Aquest Reglament és d'aplicació a les futures borses de treball de Qualitat Urbana, així com a les ja existents a l'actualitat, com són:

Producció – Neteja i Recollida:

- borsa de treball de peons especialistes 2015
- ampliació de la borsa de treball de peons especialistes 2017
- borsa de treball de peons especialistes amb carnet de primera 2018

- borsa de treball de peó especialista/operari 2019

Els requisits de les especialitats a cobrir per a la borsa de peons especialistes són: peons especialistes, carnet C1, persones amb discapacitat.

Taller mecànic:

Borsa de treball d'oficials 3a taller, a les seves 4 subborses segons l'especialitat del taller a cobrir:

- planxa i pintura
- electromecànica / oleohidràulica
- soldadura
- electricitat i electrònica

Administració:

- borsa de treball auxiliar administratiu/tiva genèrica 2018
- borsa de treball auxiliar administratiu/tiva taller 2018

## **ANNEX II**

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):

- 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/la candidat/ata 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.