



REGLAMENTO REGULACIÓN BOLSAS EMPLEO DE GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A.



ÍNDICE

OBJETO	3
VIGENCIA.....	3
CONSTITUCIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO.....	3
INTEGRANTES DE LA BOLSA DE EMPLEO.....	4
ORDENACIÓN DE LA BOLSA	4
REGIMEN DE CONTRATACIÓN	4
PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE PUESTOS	5
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	7
CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA LISTA	8
COMISIÓN DE CONTRATACIÓN	8
INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO.....	9
ENTRADA EN VIGOR	9



OBJETO

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas comunes que regulan la creación y el funcionamiento interno de las bolsas de empleo temporal que constituya GRUPO ENERGETICO DE PUERTO REAL, S.A., de aquí en adelante GEN.

Las disposiciones reguladas en este reglamento se aplicarán como supletorias en las materias reguladas por la legislación laboral.

VIGENCIA

Una vez constituida una bolsa de empleo para un puesto de trabajo, permanecerá vigente hasta la fecha aprobada en las bases.

CONSTITUCIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO

La bolsa de empleo temporal se constituirá a través de un proceso de selección que se realizará mediante convocatoria pública. Para cada bolsa de empleo se definirán unas bases de aplicación particular para dicha bolsa.

En las bases de la bolsa de empleo se regularán su objeto, los requisitos que hayan de reunir los/as aspirantes, la forma y plazos para presentar la documentación requerida, el proceso de selección con las fases, el baremo de méritos y, en su caso, los ejercicios y pruebas a realizar, así como la forma de elaborar el listado ordenado de la bolsa, la composición y funciones del tribunal de selección y el régimen de reclamaciones contra las resoluciones provisionales que se publiquen, garantizándose el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen en el acceso al empleo público.

En las bases de la convocatoria para formar las bolsas de empleo se reservará un número de puestos de trabajo para personas con discapacidad que será, como mínimo, igual al establecido legalmente.

En los procesos selectivos mencionados se publicarán en primer lugar las resoluciones provisionales y, tras el plazo de reclamaciones que obligatoriamente se determinará en las bases, que en ningún caso podrá ser inferior a 48 horas, se publicarán las resoluciones definitivas.

La convocatoria de las bolsas de empleo se anunciará en la página web de GEN (www.grupoenergetico.es) y en el Boletín Oficial de la Provincia. Las bases de las mismas se publicarán en la página web de GEN. Todas las comunicaciones que sea necesario realizar a lo largo del proceso



de selección se harán a través de una publicación en la página web de GEN, sin perjuicio de que se estime oportuno utilizar adicionalmente otros medios auxiliares como vía telefónica o correo electrónico. Será responsabilidad de los/as aspirantes consultar las publicaciones de la convocatoria, que se vayan presentando en dicha página.

INTEGRANTES DE LA BOLSA DE EMPLEO

Formarán parte como integrantes de la bolsa de empleo aquellas personas que habiendo expresado su voluntad y participado en el proceso de constitución de la bolsa hayan sido incluidas en el listado definitivo de dicho proceso.

En cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, se tratará de alcanzar en la bolsa de empleo la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por resolución de la gerencia se aprobarán los listados definitivos de integrantes de la bolsa de empleo, los cuales serán publicados en la página web de la sociedad para su general conocimiento.

En el supuesto de que alguna persona fuera excluida por cualquiera de las causas previstas más adelante, la dirección de GEN podrá completar el listado definitivo de la bolsa, con aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, formen parte del listado de reserva con el orden establecido en el mismo.

ORDENACIÓN DE LA BOLSA

Salvo particularidades establecidas en las bases específicas de cada convocatoria, el orden en los listados de la bolsa vendrá determinado por la puntuación total obtenida por cada candidato/a en el proceso de selección (de mayor a menor puntuación). Dicha puntuación será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases definidas en las bases de la convocatoria de la bolsa.

REGIMEN DE CONTRATACIÓN

La inclusión de aspirantes en la bolsa de empleo no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido en este reglamento para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades de servicio de la empresa y los límites a la contratación temporal legalmente establecidos.



Las personas contratadas estarán sujetas a la legislación laboral vigente, al Convenio Colectivo de GEN y a la normativa de los empleados públicos que le sea de aplicación.

Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, no podrán superar la fecha de provisión de la vacante de que se trate por los procedimientos establecidos, o bien la fecha de incorporación de su titular, por lo que se extinguirán necesariamente por la concurrencia de dichas causas, legalmente establecidas, o bien al término de la duración expresada en los mismos.

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

Una vez finalizado un contrato, el/la candidato/a volverá a estar disponible siempre que no haya completado los límites máximos legalmente permitidos para la contratación temporal, manteniendo su puesto en el listado, y pudiendo volver a ser llamado/a cuando se produzca una nueva necesidad de contratación, siempre que no haya superado ya seis meses de contrato.

Cuando el contrato realizado sea un contrato de obra o servicio, sujeto a alguna subvención, la temporalidad la marcará dicha subvención o programa.

El orden establecido en el listado no será de aplicación en el supuesto de que la necesidad a cubrir sea la vacante en un puesto de trabajo de la bolsa, generada por motivo de una jubilación parcial, en cuyo caso se seguirá el procedimiento de selección establecido por la empresa a tal efecto, donde las personas candidatas serán todas las integrantes de la bolsa en dicho momento.

En el caso de que se agotase la lista, si surgiese una nueva necesidad de contratación antes de la finalización de la vigencia de la Bolsa, se volverá a llamar a la persona situada en el primer lugar de la lista.

PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE PUESTOS

Surgida la necesidad de contratación temporal y una vez autorizada por la gerencia la cobertura de uno o más puestos de trabajo temporal, se realizarán los llamamientos a los/as integrantes de la bolsa por parte de RRHH, según el procedimiento establecido en este capítulo.

El llamamiento consistirá en el ofrecimiento del contrato al candidato/a de la bolsa que corresponda, atendiendo para ello al orden de prelación. La persona a la que se efectúe la convocatoria para ofrecerle un contrato será la que en ese momento se encuentre situada en la primera posición de la bolsa correspondiente del puesto que se pretende cubrir.



En el caso de que el llamamiento se haga a una persona que haya tenido una relación contractual con GEN anterior a la bolsa de empleo, habrá que tener en cuenta los límites legales establecidos para la contratación temporal. Si atendiendo a dichos límites no se pudiese contratar a dicha persona, el/la candidato/a conservará su lugar en la lista y podrá ser llamado cuando ya no se dé dicha restricción legal o en el caso de que el contrato a ofrecer sea con motivo de la sustitución de un/a trabajador/a de GEN.

El llamamiento a la persona candidata se realizará vía telefónica y, adicionalmente, se le enviará un sms donde se le comunicará el plazo del que dispone para ponerse en contacto con el departamento de RRHH para dar una respuesta a la convocatoria. En el caso de que no se consiga comunicar por teléfono con la persona candidata, se enviará también un correo electrónico donde se le volverá a proporcionar la misma información que en el sms. Si transcurrido el plazo de 24 horas desde el primer aviso, la persona candidata no se pone en contacto con la empresa, se volverá a enviar un sms y un correo electrónico.

En el caso de que transcurran 24 horas del segundo aviso sin obtener respuesta, se considerará que desiste, con lo que la persona candidata pasará a ocupar el último puesto de la lista.

En los supuestos de que, habiendo localizado a la persona candidata, ésta no dé una respuesta al departamento de recursos humanos en los plazos indicados anteriormente o renuncie sin causa justificada a la oferta efectuada, será excluida de la bolsa de empleo.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se considerarán como causas justificadas, sólo durante el tiempo en que se prolonguen, las siguientes situaciones:

- a) Incapacidad temporal con fecha anterior a 2 días naturales a la comunicación realizada por RRHH, incapacidad permanente total o absoluta revisable, o procesos de enfermedad grave.
- b) Maternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva.
- d) Prestación de servicios en otro puesto de trabajo.

Para los casos contemplados en las letras a), b) y c) que sean acreditadas debidamente, se respetará el orden de la persona llamada en la lista para cuando se produzca la próxima vacante.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada documentalmente ante el departamento de recursos humanos en el plazo de dos días hábiles tras recibir la oferta del empleo. El/la integrante de bolsa se mantendrá excluido/a temporalmente de la misma hasta el momento en que aporte la documentación justificativa de que haya cesado la situación que motivó la renuncia, lo cual deberá hacer en los dos días hábiles siguientes al cese de aquélla.

Para el caso de la letra d), el/la candidato/a conservará su orden en la bolsa tras la renuncia justificada a la primera oferta de un contrato; si un/a candidato/a en este supuesto renuncia por segunda vez,



pasará automáticamente a ocupar el último lugar de la bolsa, excluyéndose definitivamente de la misma cuando se produzca la tercera renuncia, aun siendo ésta justificada.

La extinción del contrato por baja voluntaria de una persona contratada comportará, en todo caso, la exclusión de la bolsa de empleo.

A los efectos de lo estipulado en el presente capítulo, es obligación de los/as integrantes de la bolsa de empleo mantener sus datos personales (números de teléfono, correo electrónico, domicilio,...), convenientemente actualizados. Las comunicaciones se realizarán a los números y direcciones facilitados por las personas interesadas en la solicitud de participación en los procesos de selección; las personas candidatas con la firma de dicha solicitud están admitiendo que dichos números y direcciones están bajo su control y aceptan recibir en las mismas las comunicaciones remitidas por GEN con motivo del proceso de selección.

Si el/la candidato/a acepta el contrato, se le dará un plazo de al menos un día hábil para que se persone en el departamento de RRHH para la entrega de la documentación que se le solicite.

Será excluido/a de la bolsa de empleo en el caso de que, sin justificación, no se persone para la formalización del correspondiente contrato laboral o se presentara fuera del plazo otorgado a tal efecto.

Las personas a contratar deberán someterse a un reconocimiento médico previo a la contratación, al objeto de comprobar la capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo ofertado. No podrán ser contratadas si el informe médico de aptitud es desfavorable (no apto o apto con limitaciones incompatibles con el desempeño del puesto a cubrir). En este caso quedarán excluidas de la bolsa.

Cualquier persona integrante de la lista podrá consultar ésta en todo momento, si bien los cambios en la misma no se notificarán personalmente.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GEN establecerá un procedimiento para la evaluación del desempeño del personal contratado temporalmente a través de una bolsa de empleo. Mediante dicho sistema se medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados del personal evaluado. Dicho procedimiento será puesto en conocimiento de las personas llamadas en el momento de ser contratadas.

El personal contratado será evaluado en el desempeño de su puesto de trabajo tras la finalización de cada uno de los contratos que suscriba.



La continuidad en la bolsa de empleo quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que GEN determine, poniéndose en conocimiento del trabajador/a interesado/a mediante la correspondiente comunicación motivada.

CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA LISTA

Son causas de exclusión automática y definitiva de la bolsa de empleo temporal las siguientes:

1. Renunciar expresamente a pertenecer a la bolsa de empleo temporal.
2. No acudir a la cita para la firma del contrato o hacerlo fuera del plazo marcado por recursos humanos.
3. No acudir a la cita del reconocimiento médico o hacerlo sin acreditación de su identidad.
4. No presentar en tiempo y forma la justificación de la renuncia.
5. Renunciar tres veces, aún justificadas, si la causa es la prestación temporal de servicios en otro puesto de trabajo.
6. No superar el período de prueba regulado en el contrato.
7. No superar la evaluación del desempeño.
8. Apertura de expediente disciplinario por falta laboral calificada en el Convenio Colectivo de GEN como grave o como muy grave.
9. Ser declarado por el servicio médico no apto o apto con limitaciones incompatibles con el puesto a desempeñar.
10. Otras causas legalmente previstas

COMISIÓN DE CONTRATACIÓN

Se constituirá una Comisión de Contratación que será la encargada de velar por la transparencia en todo el proceso de selección y el cumplimiento de las bases de las convocatorias así como de lo establecido en el presente reglamento.

La Comisión de Contratación estará formada por:

- La Gerencia de la Sociedad, con voz y voto.
- Dos vocalías designadas por la Gerencia, con voz y voto.
- Tres vocalías designadas por el Comité de Empresa, con voz pero sin voto.
- Secretario/a designado por la Gerencia, con voz pero sin voto.



La comisión podrá designar a una persona asesora con voz pero sin voto que asista a la Comisión de Contratación.

Las funciones de la Comisión de Contratación serán las que siguen:

- Elevar a la comisión paritaria del convenio colectivo las dudas que pudieran surgir en la interpretación del presente reglamento.
- Resolver las reclamaciones presentadas tras la adjudicación de vacantes o las exclusiones definitivas de la bolsa que se pudieran efectuar.
- Informar sobre las vacantes adjudicadas por bolsa, así como sobre las vacantes pendientes de adjudicar.
- Estudiar y analizar las justificaciones presentadas por las personas integrantes de la bolsa que tras haber sido llamados hayan presentado renuncia.

INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO

La comisión paritaria del convenio colectivo será el órgano competente para la aclaración de cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación de la presente disposición reglamentaria.

ENTRADA EN VIGOR

El presente reglamento de regulación de las bolsas de empleo entrará en vigor a partir del día siguiente al de la fecha de su firma y aprobación en el Consejo de Administración de la Sociedad.

La aprobación de este reglamento se publicará mediante un anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. El reglamento se publicará en la página web de GEN.