



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



ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO “BOLSA DE EMPLEO”	3
3. BASES Y CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO	3
4. INTEGRANTES DE UNA BOLSA DE EMPLEO	4
5. ORDENACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO	4
6. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN	5
7. PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE PUESTOS	5
8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	8
9. CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO	9
10. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN	9
11. ENTRADA EN VIGOR	10



1. 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.

2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO “BOLSA DE EMPLEO”

Una bolsa de empleo es un listado ordenado de personas que cumplen una serie de requisitos exigidos y han superado un proceso de selección para el o los puestos para los que se ha convocado la bolsa de empleo y que pueden ser llamadas para cubrir necesidades eventuales de contratación de dichos perfiles.

La pertenencia al listado definitivo de una bolsa de empleo no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido en el mismo para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades de servicio de la empresa y los límites a la contratación temporal legalmente establecidos.

3. BASES Y CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO

Para cada bolsa de empleo se definirán unas bases de aplicación particular para dicha bolsa. En las bases se regularán su objeto, vigencia, tamaño, los requisitos que deberán cumplir las personas aspirantes, la forma y plazos para presentar la documentación requerida, las fases del proceso de selección, 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.

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

En las bases también se definirá el porcentaje de posiciones reservadas a personas con discapacidad u a otros colectivos vulnerables con mayor dificultad de inserción laboral, en función del puesto de trabajo para el que se convoque el proceso de selección.



El proceso de selección garantizará el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen en el acceso al empleo público.

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 las personas aspirantes consultar las publicaciones de la convocatoria, que se vayan presentando en dicha página.

4. INTEGRANTES DE UNA BOLSA DE EMPLEO

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

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

Para cada bolsa de empleo, se definirá un número de posiciones de reserva y el procedimiento de ocupación de dichas posiciones. Una persona que ocupe dichas posiciones podrá entrar a formar parte de la bolsa en el supuesto de exclusión de alguna persona integrante de la misma por cualquiera de las causas previstas más adelante.

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.

5. ORDENACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO

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 persona 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.



6. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

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

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

Una vez finalizado un contrato, la persona candidata 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 llamada cuando se produzca una nueva necesidad de contratación en los términos previstos por la legislación laboral y siempre que no haya superado seis meses de contrato en un año en uno o varios puestos de trabajo.

El orden establecido en el listado no será de aplicación en el supuesto de que la necesidad a cubrir sea la cobertura temporal de una vacante (por motivo de una jubilación parcial o total, fallecimiento, incapacidad permanente, excedencia,...) en cuyo caso se seguirá el procedimiento de selección establecido por la empresa a tal efecto, donde las personas aspirantes serán las que integren el listado de la bolsa en el momento de la convocatoria del proceso de selección para la cobertura de dicha vacante.

7. PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE PUESTOS

7.1. Llamamiento para oferta de empleo

Surgida la necesidad de contratación temporal para un puesto de trabajo y una vez autorizada por la gerencia su cobertura, se realizará el llamamiento por parte de RRHH, según el procedimiento establecido en este capítulo. El llamamiento consistirá en el ofrecimiento del contrato a la persona de la bolsa que corresponda, atendiendo para ello al orden de prelación.

El primer llamamiento se realizará a la persona que haya obtenido la máxima puntuación, es decir, cuando existan dos listas (hombres y mujeres) se comenzará por el listado en el que la primera persona de la lista tenga la máxima puntuación. Los sucesivos llamamientos se realizarán según lo indicado en el apartado "Ordenación de una bolsa de empleo".

Una vez iniciados los llamamientos, no se volverá en ningún momento hacia atrás en las posiciones de la bolsa, es decir, que si una persona renuncia al contrato, aun conservando su puesto en la lista en el



caso de renuncia por causa justificada, no será llamada hasta que se agote el listado y, tras iniciar de nuevo la lista, se llegue a su posición. Esto no será de aplicación en el supuesto que se describe a continuación.

En el caso de que de acuerdo con el orden establecido, la persona a llamar haya tenido una relación contractual anterior con GEN, habrá que considerar las situaciones y los límites legales establecidos para la contratación temporal. Si atendiendo a dichas consideraciones no se pudiese contratar a dicha persona, será llamada cuando exista una necesidad de contratación temporal y haya desaparecido dicha restricción legal.

Cuando surja una necesidad de sustitución de una persona con derecho a reserva de puesto, en lugar de llamar a la siguiente persona de acuerdo con la lista, se ofrecerá el contrato a la persona que teniendo en ese momento una relación contractual con GEN, cumpla con las condiciones de ocupar la mejor posición en la lista y no haber alcanzado los límites legales y los establecidos en el presente reglamento para la contratación temporal. Dicha persona podrá renunciar al contrato que tenga en dicho momento por supuesta mejora de contrato sin que esta situación se contabilice a efectos del número de renunciadas. Dispondrá de 24 horas para responder a la oferta de cambio de contrato. En caso de no aceptar el cambio, se llamará a la siguiente persona de la lista que tenga relación contractual con GEN y así sucesivamente hasta que se le haya ofrecido el nuevo contrato a todas las personas de la lista con una relación contractual, en cuyo caso se procederá a llamar a la siguiente persona del listado sin contrato.

El llamamiento a la persona candidata se realizará vía telefónica. En el caso de que no se consiga contactar por teléfono, se enviará un correo electrónico con los datos de la oferta de empleo y en el que se comunicará el plazo del que dispone para ponerse en contacto con el departamento de RRHH para dar una respuesta a la oferta, que será como mínimo de 24 horas, computables en días laborables. Dicho plazo límite de 24 horas se aplicará en los casos en los que sea urgente la incorporación de personal.

Las personas integrantes de la lista podrán consultar el estado de la misma a través del medio que GEN disponga a tal efecto.

7.2. Respuesta a una oferta de empleo

La persona candidata deberá dar una respuesta al departamento de RRHH en el plazo indicado en el llamamiento. Transcurrido el plazo establecido sin obtener respuesta, se considerará que desiste, con lo que la persona candidata será excluida de la bolsa de empleo.

En caso de aceptación, el departamento de RRHH dará las indicaciones oportunas para la formalización del contrato.



En caso de renuncia, ésta deberá ser comunicada por escrito al departamento de RRHH dentro del plazo establecido en el llamamiento. Una vez recibida la comunicación de la renuncia, se procederá a llamar a la siguiente persona en la lista.

La renuncia sin causa justificada a la oferta efectuada conllevará la exclusión 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, paternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
- c) Situación de excedencia por el ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo o por el ejercicio de función sindical de ámbito provincial o superior.
- 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 aspirante en la lista.

Para el caso de la letra d), conservará su orden en la bolsa tras la renuncia justificada a la primera y a la segunda oferta de un contrato, excluyéndose definitivamente de la misma cuando se produzca la tercera renuncia, aun siendo ésta justificada. Lo contemplado anteriormente no será de aplicación en el caso de que la persona candidata renuncie por tener en ese momento una relación laboral con GEN; a tales efectos, dicha renuncia no será contabilizada.

La razón justificativa de la renuncia deberá ser acreditada documentalmente ante el departamento de recursos humanos en el plazo de dos días hábiles tras la comunicación de la misma. La persona integrante de la bolsa se mantendrá excluida temporalmente de la bolsa, en situación de inactivo/a, 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. Durante el tiempo que permanezca en situación de inactivo/a no será llamada por el departamento de RRHH para una oferta de empleo.

A los efectos de lo estipulado en el presente capítulo, es obligación de las personas que integran 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; 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.



7.3. Formalización del contrato e incorporación

Las personas a contratar deberán someterse a un reconocimiento médico 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 a menos que la situación que haya provocado dicho informe desfavorable sea temporal y/o revisable. Dado este caso, se pondrá a la persona candidata en estado de inactiva, lo que conllevará que no se le volverá a llamar, hasta que la situación revierta y así lo comunique al departamento de RRHH, tras lo cual tendrá que someterse a un nuevo reconocimiento médico para la comprobación de su capacidad funcional.

La persona candidata deberá estar en disposición de incorporarse inmediatamente al puesto de trabajo en el plazo que se establezca al efecto, así como de formalizar los contratos en el tiempo que se establezca para tal fin.

La falta de entrega de la documentación requerida para la formalización del contrato en el plazo indicado o la falta de presentación de la persona en el día del inicio del contrato sin causa justificada conllevará la exclusión de la bolsa de empleo.

La extinción del contrato por baja voluntaria de una persona contratada conllevará la exclusión de la bolsa de empleo. Esto no será de aplicación en el caso de que la baja voluntaria esté motivada por la aceptación de una nueva oferta de trabajo por parte de GEN, para el mismo u otro puesto de trabajo. En este supuesto, la persona mantendrá la posición que ocupaba en la bolsa de empleo.

8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GEN establecerá un procedimiento para la evaluación del desempeño del personal contratado temporalmente a través de una bolsa de empleo, que será consensuado con la representación de las personas trabajadoras. 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 candidatas 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 supeditada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que GEN determine. Un resultado negativo en la evaluación del desempeño se pondrá en conocimiento de la persona trabajadora.



9. CAUSAS DE EXCLUSIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO

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 responder al llamamiento para una oferta o hacerlo fuera del plazo indicado por el departamento de Recursos Humanos.
3. No presentar en tiempo y forma la justificación de la renuncia.
4. No acudir a la cita del reconocimiento médico o hacerlo sin acreditación de su identidad.
5. Ser declarado por el servicio médico no apto o apto con limitaciones incompatibles con el puesto a desempeñar.
6. No presentar en el plazo indicado la documentación necesaria para la formalización del contrato.
7. No presentarse el día del inicio del contrato cuando no exista causa justificada.
8. No superar el período de prueba regulado en el contrato.
9. No superar la evaluación del desempeño.
10. Existencia en el expediente de la persona trabajadora de una falta laboral calificada como grave o como muy grave.
11. Renunciar a un contrato de trabajo ya formalizado a excepción del supuesto indicado en el capítulo "Procedimiento de provisión de puestos".
12. Renunciar tres veces, aún justificadas, si la causa es la prestación temporal de servicios en otro puesto de trabajo, a excepción del supuesto indicado en el capítulo "Procedimiento de provisión de puestos".
13. Otras causas legalmente previstas

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de las exclusiones de la bolsa que se produzcan así como de los motivos que las originaron.

10.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:

- El Gerente 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 y voto.



- Secretario/a designado por la Gerencia, con voz pero sin voto.

El gerente presidirá y dirigirá las deliberaciones y votaciones decidiendo los empates con su voto de calidad.

La empresa podrá designar a un asesor o asesora con voz pero sin voto que asista a la Comisión de Contratación.

Las funciones de la comisión de contratación serán las que siguen:

- Resolver las dudas que pudieran surgir en la interpretación del presente reglamento o de las bolsas de empleo temporal.
- Resolver las reclamaciones presentadas tras la adjudicación de contratos o las exclusiones definitivas de la bolsa que se pudieran efectuar.

11. 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.

Puerto Real, a 15 de marzo de 2022