

1. OBJETO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO.

Las bolsas de empleo se plantean para seleccionar al personal que de forma temporal se incorpora a prestar servicios al IACS.

Para ello se creará una bolsa de empleo para cada categoría profesional, prevista en el Convenio Colectivo. En el caso de que para una misma categoría profesional se prevean puestos en los que se requieran diferentes habilidades específicas, se podrán establecer dos o más bolsas distintas.

2. MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL TEMPORAL.

El IACS podrá suscribir todas aquellas modalidades de contratación temporal que prevea la normativa laboral del ET y la LEY CIENCIA, con sujeción a los requisitos previstos en la misma y en el Convenio Colectivo del IACS.

3. MECANISMOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL.

Con carácter general, la selección del personal temporal, se efectuará a través de las bolsas de empleo vigentes en cada momento.

Se exceptuará solamente aquella cobertura de puestos para la que no exista bolsa en vigor o aquellos en los que, aún existiendo, previo informe del responsable del proyecto, se haga necesaria la apertura de un proceso de selección por la especificidad del puesto a cubrir, que haga imposible su cobertura con la bolsa sin que el servicio se vea perjudicado.

4. COMISION PARITARIA DE GESTION DE LA BOLSA DE EMPLEO.

Se crea una Comisión de Gestión de las bolsas de empleo. Esta comisión estará formada por dos representantes del Comité de Empresa y cuatro miembros del IACS.

El nombramiento de los miembros de la comisión se efectuará por Resolución del Director- Gerente del IACS, incorporando el nombramiento de miembros suplentes, cuya asistencia a la Comisión se realizará en caso de ausencia, vacante o enfermedad de los miembros titulares.

Esta comisión se reunirá semestralmente para analizar la evolución de las bolsas, a demanda del responsable de RRHH y siempre que así lo solicite 2/3 de la misma, existiendo una razón justificada.

5. CONVOCATORIA PARA LA FORMACION DE UNA BOLSA DE EMPLEO.

La convocatoria para la formación de una bolsa de empleo será aprobada por el Director-Gerente del IACS, pudiéndose acordar también a petición de la Comisión de Gestión de la bolsa, previo informe al respecto. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios del IACS y en todos aquellos medios que se consideren necesarios y adecuados para su difusión.

La convocatoria como mínimo tendrá el contenido siguiente:

- Determinación de la categoría profesional convocada.
- Requisitos exigidos y valorables que han de tener los candidatos.
- Como se van a valorar.
- Composición del tribunal calificador.
- Puntuación mínima exigible.

En la convocatoria de la bolsa se establecerá el plazo límite de presentación de candidaturas. Una vez superada esta fecha se procederá a realizar la correspondiente selección, tal y como se define a continuación. No obstante se continuarán recibiendo solicitudes de nuevos candidatos de forma continua, los cuales se evaluarán dos veces por año. Siempre que sea posible el Tribunal de selección será el mismo o equivalente al que originalmente realizó la selección original de la bolsa y en todo caso empleará los mismos criterios de selección. En caso de empate los candidatos incorporados posteriormente a la selección original tendrán menor prioridad.

La selección de los candidatos de una bolsa de empleo se efectuará en los términos previstos en la correspondiente convocatoria, cumpliendo con los requisitos exigidos definidos en la misma.

El Tribunal de selección constituido en función de una convocatoria de bolsa de empleo, realizará la selección correspondiente, remitiendo a la Comisión de Gestión de la bolsa la relación total de candidatos con indicación de la puntuación obtenida. Con ella se procederá a formar la lista de candidatos de la bolsa de empleo, publicándose en la página web del IACS la lista inicial en la que figurará: DNI, nombre y apellidos y posición en la lista. Conforme se realicen las nuevas evaluaciones semestrales (si se presentasen nuevos candidatos a la bolsa) se publicarán las listas actualizadas.

Las bolsas de empleo aprobadas por la Comisión de Gestión tendrán una vigencia de 5 años, pasados los cuales se procederá a la confección de una bolsa nueva. Dicha renovación podrá llevarse a cabo con anterioridad a dicho plazo cuando se produzca el agotamiento de una determinada bolsa o cuando la Comisión de Gestión determine que la previsión de necesidades supera la disponibilidad de miembros componentes de la misma. En tanto se proceda a la aprobación de las nuevas bolsas de empleo, habrán de entenderse prorrogadas las anteriores.

Cuando el escaso movimiento operado por una determinada bolsa y la naturaleza de las funciones propias de la correspondiente categoría profesional lo permitan, la comisión podrá acordar la prórroga de la bolsa de empleo vigente, sin proceder a su renovación mediante una nueva convocatoria.

6. CRITERIOS DE GESTION DE LAS BOLSAS.

La ordenación inicial relativa de los candidatos incorporados a cada una de las bolsas de empleo de las respectivas categorías profesionales se efectuará conforme a la puntuación obtenida tras la valoración por el Tribunal de selección. Con posterioridad a dicho momento inicial, la posición relativa ocupada por cada uno de los candidatos será la resultante de la aplicación de los criterios de gestión previstos en estas normas.

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo podrán hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Libre o disponible: tal situación hará susceptible al candidato de recibir llamamientos u ofertas para su contratación laboral.
- b) Ocupado: tal situación vendrá determinada por hallarse el candidato prestando servicios en cualquier sitio.
- c) Suspendido: en caso de baja médica por enfermedad o maternidad, por haber sido contactado sin éxito en 5 ocasiones o por hallarse el candidato en circunstancias que hagan particularmente gravosa la aceptación de la oferta (ver apartado sobre causas justificadas de renuncia).

Para efectuar el llamamiento de los candidatos que figuren en las distintas bolsas de empleo, con el fin de proceder a alguna de las contrataciones temporales previstas en estas normas, se seguirá el orden de prelación establecido en las mismas.

En primer lugar se llamará por teléfono al candidato, desde los teléfonos 976 714171 ó 976 714525. En caso de no obtener comunicación directa con el mismo, se le enviará un mail (desde rrrh.iacs@aragon.es), esperando una hora bien a que devuelva la llamada, o bien a que conteste el mail.

Una vez localizado el candidato éste dispondrá de una hora para dar una respuesta, afirmativa o negativa, a la oferta de llamamiento, con independencia que la justificación de su rechazo pueda acreditarse con posterioridad.

En el caso de no obtenerse comunicación de ningún tipo, una hora después se procederá a llamar al candidato siguiente. No obstante, si el primer candidato contactado respondiera a RRHH del IACS antes de que el puesto hubiera sido aceptado por el candidato posterior, cabrá admitir la aceptación del mismo. Por lo tanto, el tiempo máximo de respuesta de cada candidato será de dos horas, pero solamente tiene la oferta asegurada durante la primera hora. Este mismo patrón se repetirá con el resto de candidatos.

Los candidatos contactados sin éxito a través de este procedimiento mantendrán su posición en la lista.

En caso de no conseguirse ningún tipo de comunicación con el candidato durante cinco ofertas distintas, éste parará a la situación de suspenso y no se le volverá a llamar hasta que se ponga en contacto con el órgano gestor correspondiente y actualice sus datos, en cuyo caso mantendrá la posición que le correspondía en relación con el resto de candidatos.

El rechazo no justificado del candidato a la oferta de llamamiento será motivo de exclusión de la bolsa de empleo de la categoría profesional correspondiente.

Se considerarán causas justificadas de renuncia las siguientes:

- a) Hallarse de baja médica por enfermedad o maternidad, circunstancia que habrán de acreditarse documentalmente. Se entiende equiparada a la baja maternal, a efectos de renuncia a una posible oferta, el supuesto avanzado de estado de gestación o de gestación no compatible con el puesto ofertado. En tanto no se acredite la desaparición de las referidas circunstancias y la posterior disponibilidad para aceptar ofertas, mediante la aportación documental pertinentes, no se volverán a llamar a tales candidatos.
- b) Hallarse trabajando, con contrato de trabajo en vigor, debiendo acreditar tal situación documentalmente.
- c) Recibir ofertas a tiempo parcial cuando la residencia del candidato se encuentre en localidad distinta a la del centro de trabajo donde se corresponda realizar la prestación laboral.
- d) Hallarse el candidato en circunstancias que hagan particularmente gravosa la aceptación de la oferta: cabrá entender incluidos en este apartado los supuestos de premiso previstos en el Convenio Colectivo o legislación aplicable (Violencia de genero, cuidado de familiar, etc...).

Cuando el rechazo se produzca por alguna de las causas justificadas en los apartados a), b) y d), el candidato quedará en situación de suspenso, recuperando la situación de libre o disponible cuando se comunique y acredite, en su caso, la desaparición de la causa que motivó el indicado rechazo. Una vez acredite la finalización de la mencionada circunstancia, y pese a su decisión de rechazo, el candidato mantendrá la posición relativa ocupada dentro de la correspondiente bolsa de empleo, siempre y cuando la acreditación se realice en un plazo no superior a los 15 días desde el cese o terminación de la finalización de la circunstancia justificativa. En caso de que la acreditación se realice una vez superado dicho plazo, el candidato pasará al final de la correspondiente bolsa.

Caso de que el rechazo se produzca por el supuesto b), el candidato pasará al final de la bolsa exceptuando aquellos casos en que acredite que el contrato de trabajo tuviera una duración a 90 días en activo un mínimo de tres meses o de 90 días si es un contrato a tiempo parcial (ya que en este caso se computarán los días y horas efectivamente trabajados), en cuyo caso mantendrá su posición relativa en la bolsa.

Una vez seleccionado el candidato, su incorporación efectiva al desempeño del puesto o prestación laboral objeto del contrato suscrito será la expresamente determinada en el momento de suscribir el contrato. La no incorporación en plazo del candidato seleccionado, permitirá proceder a un nuevo llamamiento, y el candidato no incorporado causará baja definitiva en la correspondiente bolsa de empleo.

La contratación se regirá a todos los efectos por lo establecido en el Convenio Colectivo así como en las normas laborales vigentes de aplicación, pudiendo estar un mismo candidato en distintas bolsas de empleo, siempre que cumpla todos los requisitos establecidos.

Los candidatos que figuren en las bolsas de empleo de las distintas categorías profesionales podrán en cualquier momento, durante la vigencia de las mismas, comunicar su voluntad de causar baja en las mismas. Dicha baja podrá ser:

- Temporal: por un período mínimo de tres meses y no superior a un año, debiéndose manifestar tal voluntad con anterioridad a que les sea ofrecida una contratación. Cuando deseen reactivarse, habrán de comunicarlo expresamente antes de que venza el plazo máximo. En caso contrario se producirá la baja definitiva del candidato. Sólo cabrá hacer uso de la posibilidad de baja temporal una vez cada doce meses, computándose este plazo desde la fecha de solicitud de la baja temporal. El candidato que opte por esta posibilidad, permanecerá en la misma posición relativa.
- Definitiva: que conlleva la exclusión de la correspondiente bolsas de empleo. Caso de querer reincorporarse el candidato deberá presentar nuevamente su candidatura a la bolsa

Como consecuencia de las sanciones que quepa imponer a los trabajadores, en aplicación de las faltas previstas en el Convenio Colectivo, los candidatos de las bolsas de empleo quedaran en suspenso en las mismas, distante el plazo de suspensión de empleo y sueldo que quepa imponerles como sanción, siendo excluidos de forma definitiva del conjunto de las bolsas en que figurasen y sin posibilidad de reincorporación a las mismas, en el supuesto de ser objeto de sanción de despido.

Al cesar el candidato, por terminación de la contratación temporal celebrada, se incorporará de nuevo en el último lugar de la bolsa de trabajo. En el supuesto de no haber estado en activo un mínimo de tres meses o de 90 días si es un contrato a tiempo parcial (ya que en este caso se computarán los días y horas efectivamente trabajados) pasará al mismo lugar relativo que ocupaba en la bolsa correspondiente en el momento de ser seleccionado.

7. REGIMEN DE GARANTIAS Y DE INFORMACION PARA LOS INTERESADOS EN LAS BOLSAS DE EMPLEO.

Quienes reúnan la condición de interesados, por haber participado en los procesos de formación de las bolsas de empleo o por formar parte de ellas como candidatos, podrán formular ante el Director-Gerente del IACS las reclamaciones o recursos frente a las actuaciones de selección o gestión de las mismas. Tales recursos o reclamaciones cabrá fundamentarlos en el posible incumplimiento de la normativa general que resulte de aplicación.

Quienes figuren incorporados a las distintas bolsas de empleo tendrán derecho a conocer la posición que ocupan en las respectivas bolsas de empleo y el lugar que les corresponde a efectos de llamamientos por los órganos gestores de la bolsa. Dicha información podrá obtenerse remitiendo un mail a rrhh.iacs@aragon.es, indicando claramente qué datos desea conocer y relativos a qué bolsa.

La comisión gestora de las bolsas de empleo será responsable de la actualización permanente de la información obrante en las respectivas bases de datos informatizadas, a cuyo efecto deberán incorporar diariamente a las mismas a todas las incidencias que se produzcan.