

## **RÉGIMEN FUNCIONAMIENTO BOLSA DE TRABAJO CAC V.3** (Aprobado 21.10.2021)

El funcionamiento de las bolsas de empleo temporal para la selección y contratación de personal laboral temporal al servicio de la entidad y para la contratación temporal por movilidad funcional de personal laboral fijo que reúna los requisitos establecidos en la clasificación de un puesto de trabajo de categoría superior, se regirán por lo dispuesto III Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat relativo a criterios generales de aplicación a la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal en el Sector Público Instrumental de la Generalitat, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias realizar derivadas de las especialidades de la entidad, así como de los acuerdos resultantes de la negociación colectiva.

Las discrepancias, reclamaciones y dudas que surjan de la aplicación y de la interpretación de este reglamento se tratarán en la Comisión de Seguimiento formada por la representación sindical y de la empresa con competencias suficientes para dirimir los diferentes casos. El candidato/a, que se inscriba en las bolsas de empleo temporal de CACSA acepta de forma expresa que su nombre se publique en las diferentes listas del proceso, ya que la transparencia del propio proceso requiere que se publiquen las listas de las personas incluidas en cada una de las fases que regulan dichas bolsas.

### **1. Puestos a proveer mediante las bolsas de empleo**

Con las personas integrantes de las bolsas de empleo se podrán proveer temporalmente mediante contratación de personal laboral temporal o mediante contratación temporal por movilidad funcional de los puestos de trabajo que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Puestos temporalmente vacantes que no hayan podido proveerse con personal fijo de la misma categoría.
- b) Puestos que precisen de la sustitución transitoria de la persona titular u ocupante del mismo por el tiempo previsto de duración de la sustitución.

Por otra parte, se podrán proveer temporalmente mediante contratación de personal laboral temporal los siguientes puestos:

- c) Puestos para la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada en el tiempo por un plazo máximo de 3 años, sin perjuicio de las posibles excepciones que, para personal laboral investigador, programas específicos o cualesquiera otras, establezca la normativa de vigente aplicación.
- d) Puestos para la acumulación de tareas con carácter excepcional o circunstancial, por un plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce, sin perjuicio de su posible ampliación a dieciocho meses de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **2. Funcionamiento, orden de llamamiento y prelación de los candidatos**

- I. Para poder formar parte de la bolsa, el personal temporal o en movilidad funcional temporal que a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes esté ocupando un puesto vacante, deberá solicitar su inscripción en la bolsa correspondiente, si bien será baremado por la comisión de seguimiento en el momento que cese en el citado puesto, en el plazo de un mes, y en tanto ello se produce constará como laboralmente activo.
- II. En el supuesto previsto de movilidad funcional para la realización de funciones de carácter temporal, estos se ofrecerán prioritariamente al personal laboral fijo de la propia entidad que forme parte de

la correspondiente bolsa de empleo temporal, teniendo en cuenta el orden de puntuación, siempre que dicho personal reúna todos los requisitos exigidos para el puesto.

- III. En caso de no cubrirse los puestos por personal fijo integrante de la bolsa mediante contratación temporal por movilidad funcional, los puestos se ofertarán seguidamente al resto de candidatos/as de la bolsa comprobados –baremados por la Comisión de Seguimiento–, según el orden de puntuación, para ser cubiertos mediante contratación temporal de personal laboral, en los siguientes supuestos:

- a) Los puestos temporalmente vacantes sin reserva de titular.
- b) Los puestos temporalmente vacantes con derecho a reserva a favor de su titular o las sustituciones por cualquiera de las causas previstas legal o reglamentariamente.
- c) Puestos para la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada en el tiempo por un plazo máximo de 3 años, sin perjuicio de las posibles excepciones que, para personal laboral investigador, programas específicos o cualesquiera otras, establezca la normativa de vigente aplicación.
- d) Puestos para la acumulación de tareas con carácter excepcional o circunstancial, por un plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce, sin perjuicio de su posible ampliación a dieciocho meses de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El personal laboral temporal contratado en los supuestos previstos en los apartados b), c) y d) del párrafo anterior o a tiempo parcial podrá optar a otra contratación a tiempo completo, únicamente para el caso de que el puesto que se le oferte se trate de una plaza vacante a tiempo completo sin reserva de titular, renunciando a su anterior contrato, teniendo en cuenta el orden de puntuación en la bolsa.

### **3. Gestión de los nombramientos de personal temporal**

- I. Cada nombramiento supondrá la celebración de un contrato laboral que se efectuará con relación a un solo puesto de trabajo.
- II. En caso de finalizar la vigencia del contrato sin completar el periodo de un año de servicios, el personal podrá obtener otro u otros sucesivos hasta completar dicho periodo. Finalizada la vigencia del contrato y una vez alcanzado o superado dicho periodo de un año, no se podrá obtener nuevo contrato hasta tanto no se haya agotado la lista y, en su caso, le correspondiese nuevamente por turno.

Todo ello con las limitaciones temporales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o legislación de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con su entidad.

### **4. Procedimiento de ordenación de puestos a cubrir y de llamamiento**

Desde el Área de RRHH Jurídico, se llevará un registro en el que constarán por fecha y orden de entrada, los puestos solicitados y autorizados para su cobertura. Se seguirá el orden de entrada de aprobación para efectuar los llamamientos individuales.

El llamamiento a las y los candidatos podrá realizarse para la cobertura de un único puesto o para varios de manera individual a la persona candidata, siempre que hayan tantos aspirantes efectivamente comprobados –baremados–

El llamamiento individual, se realizará a través de los medios de localización establecidos en la hoja de solicitud/datos personales (medio telefónico y correo electrónico) dentro del horario de 09.00 a 14.00 horas de lunes a viernes, y se les informará de las circunstancias del puesto o puestos de trabajo ofertados.

Primero se realizará el llamamiento por medio telefónico: se realizarán dos intentos telefónicos con una separación temporal mínima de tres horas. En caso de no contestar se enviará un correo electrónico, avisando de que se ha procedido a llamarle desde la bolsa de trabajo de CACSA.

Se avisará a las primeras tres personas de la bolsa por cada puesto ofertado, avisando del orden en el que tienen preferencia para aceptar.

Las personas avisadas disponen hasta las 13 horas del día hábil siguiente para aceptar o rechazar la oferta mediante llamada telefónica o correo electrónico.

Si no es posible su localización o en el plazo no responden a la oferta, se entenderá rechazado el ofrecimiento (con las consecuencias correspondientes en su situación en la bolsa) pasándose al siguiente de la lista. Se penalizará conforme al apartado cinco del presente procedimiento

Si acepta la oferta, deberá presentar la documentación necesaria para la contratación en el plazo de 24 horas desde la aceptación de la oferta.

La aceptación de un llamamiento implicará la condición de activo (contratado/a) en la bolsa correspondiente y pasar a situación de "No disponible" (desactivado/a) automáticamente en el resto de bolsas en las que estuviera disponible.

Si las primeras personas no fueran localizadas o no aceptaran el nombramiento en el plazo, se contactará con las siguientes candidatas o candidatos que corresponda por el orden establecido en la bolsa de empleo temporal

## **5. Situaciones en las bolsas de empleo de CAC.SA**

Las personas integrantes de las bolsas que se constituyan estarán en cualquiera de las siguientes situaciones:

- III. **Activo:** Cuando la persona aspirante haya tomado posesión en el puesto ofertado a través de esa bolsa. No podrá recibir en esta situación ninguna oferta para desempeñar un puesto de la misma bolsa.
- IV. **Disponible:** Cuando la persona aspirante se encuentre en la bolsa a la espera de recibir cualquier oferta de nombramiento temporal.
- V. **No disponible voluntario:** El personal integrante de la bolsa o bolsas a las que pertenezca podrá desactivarse voluntariamente en cualquiera de ellas por un periodo no inferior a 3 meses, no siéndole ofertados puestos en tanto mantenga esta situación. La activación se producirá al mes siguiente de la entrada de la solicitud.
- VI. **Disponible con penalización:** Procederá la penalización del personal integrante de la bolsa en los siguientes supuestos:
  - a) Por renuncia al nombramiento aceptado antes de tomar posesión en el puesto.

- b) La falta de acreditación de la renuncia justificada dentro de plazo de la oferta.
- c) El incumplimiento del plazo para acreditar la desaparición de la causa justificada cuando proceda la activación a instancia de la persona interesada.
- d) Cuando habiéndose intentado su localización de forma fehaciente que permita comprobar que estos intentos se han efectuado en tiempo y forma, esta no fuere posible o no responda a la oferta en el plazo sin causa justificada.
- e) La falta de presentación de la documentación requerida para el nombramiento y toma de posesión en el plazo.
- f) Por sanción disciplinaria de suspensión de funciones superior a seis meses.
- g) La presentación de la solicitud de activación en la bolsa transcurridos más de los 10 días de plazo de presentación o del cese.

La situación de disponible con penalización supondrá para la persona penalizada que no se le pueda ofrecer un nombramiento en esa bolsa, salvo situaciones excepcionales en las que se agote íntegramente la bolsa, durante un periodo de tiempo que será de tres meses la primera vez que se produzca la situación, seis meses la segunda y un año a partir de la tercera vez.

Cuando se produzca una de estas situaciones y a partir de la publicación mensual de la misma en la web de la entidad, la persona interesada dispondrá de diez días hábiles para presentar alegaciones en defensa de sus intereses.

## **6. Renuncias al llamamiento. Causas justificadas**

- I. La no aceptación de un llamamiento sin causa justificada, o la renuncia al mismo una vez se haya tomado posesión del puesto a cubrir, supondrá la penalización correspondiente en la bolsa de trabajo.
- II. Será considerada justificación suficiente para renunciar al puesto de trabajo que se le oferte, sin decaer en el orden de la correspondiente bolsa, las siguientes causas:
  - a) La Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo de embarazo durante el tiempo que dure la misma.
  - b) Cuando el puesto ofertado tenga una jornada igual o inferior al 50 % respecto de la ordinaria.
  - c) En caso de maternidad, si la renuncia de la madre se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimosexta semana posterior al parto o decimoctava si el parto es múltiple.
  - d) En los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos establecidos en el artículo 130 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.
  - e) Ostentar la condición de víctima de violencia de género o víctima de terrorismo o el personal con un grado de discapacidad reconocida incompatible con el puesto ofertado.
  - f) Por fallecimiento de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el límite temporal de hasta 5 días hábiles y por hospitalización, accidente o enfermedad grave de familiar con los mismos grados de parentesco, con el límite del día hábil siguiente a la finalización de la situación.
  - g) Por adopción o acogimiento si la renuncia se produce dentro de las dieciséis semanas posteriores a la resolución judicial o administrativa. En caso de que la adopción o acogimiento sea múltiple, el plazo para la renuncia será de dieciocho semanas.
  - h) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro Civil, si la renuncia se produce dentro de los 15 días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción en el citado Registro.
  - i) Por privación de libertad hasta que no recaiga sentencia firme condenatoria.

- j) Por estar laboralmente en activo, ya sea en el ámbito público o privado.
  - k) Por estar ejerciendo cargo público o estar declarado en servicios especiales.
  - l) En el caso de personal fijo, cuando al puesto ofertado por «movilidad funcional» le correspondan unas retribuciones inferiores al desempeñado, siempre que el interesado renuncie por escrito a ser llamado en lo sucesivo para puestos con esas retribuciones.
- III. Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, presentará la documentación justificativa correspondiente en el plazo de *dos días hábiles*. Asimismo, deberá acreditar la extinción del motivo de renuncia en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la extinción.
- IV. Comunicada el fin de la causa justificada pasará a la situación de disponible al mes siguiente de la comunicación.

### **7. Baja automática de la bolsa de empleo y otras penalizaciones.**

Se producirá la baja automática en la bolsa de empleo en los siguientes supuestos:

- a) Por jubilación, siempre que no prolongue su permanencia en el servicio activo en los términos previstos en la normativa vigente.
- b) Por falsedad o falta inicial o sobrevenida de alguno de los requisitos exigidos o de las circunstancias alegadas para su inclusión en la bolsa.
- c) Por renuncia por tercera vez injustificadamente a la vacante ofrecida.
- d) Por no haber superado el período de prueba, haber sido separado del servicio en CACSA.
- e) Por expediente disciplinario grave o muy grave. Conllevará la suspensión del derecho a concurrir a nuevas bolsas en el plazo de un año para los graves y dos años para los muy grave.
- f) Por despido disciplinario o inhabilitación, que conllevará la baja automática en todas las bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiendo concurrir a futuras bolsas en CACSA, de conformidad a lo establecido en el punto 8 del presente reglamento.
- g) Por manifiesta falta de capacidad o de rendimiento en el desempeño de sus funciones acreditada mediante expediente contradictorio, que conllevará la baja automática en todas las bolsas en las que estuviera inscrito, no pudiendo concurrir a futuras bolsas para el mismo puesto.
- h) En caso de baja voluntaria una vez ha tomado posesión del puesto, es decir, renuncia al desempeño del puesto para el que ha sido contratado por pertenecer a esa bolsa.  
Si la renuncia queda justificada por una mejora de empleo o pertenencia a otra bolsa gestionada en el ámbito público de la GVA, se penalizará con tres meses la primera vez que se produzca la situación, seis meses la segunda y un año a partir de la tercera vez. Únicamente se reflejaría como “disponible con penalización” en la bolsa en la que estuviera activo en el momento de la renuncia.

### **8. Cumplimiento de sanciones impuestas al personal temporal.**

En aquellos casos en que el personal contratado laboral temporal hubiera incurrido en responsabilidad disciplinaria o penal y que, alcanzada la firmeza de la sanción, no fuera posible su cumplimiento, en su totalidad o en parte, por haber finalizado la prestación de servicios, la sanción se hará efectiva del modo siguiente:

- a) Si la sanción es de suspensión temporal de funciones, se declarará a la persona integrante de las bolsas sancionado en baja temporal por el tiempo de duración de la sanción, o en su caso por el tiempo de la misma que reste por cumplir, desde el momento en que le hubiera correspondido recibir una oferta de trabajo.

Esta baja temporal tendrá lugar exclusivamente en la bolsa de empleo temporal desde la que fue seleccionado para la prestación del servicio durante la que incurrió en responsabilidad.

b) Si la sanción es de despido disciplinario, será declarada la baja definitiva en todas las bolsas de empleo temporal de las que forme parte en CACSA.

Para cualquier aspecto no regulado en el presente reglamento se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo de la Comisión negociadora del Sector público instrumental de la Generalitat Valenciana.

Valencia, 21 de octubre de 2021.