

COMISIONES TERRITORIALES PARA EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1.-COMPOSICION

Las Comisiones Territoriales para el desarrollo y ejecución de la convocatorias que se publiquen para la contratación temporal, en cada ámbito territorial, tendrán carácter Zonal y estarán formadas por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales CC.OO. y C.S.I.-C.S.I.F., firmantes del II Convenio Colectivo.

El número de asistentes, por parte del banco sindical, será de dos por cada provincia de la Zona en la que el sindicato ostente representación, si bien, la información correspondiente a la provincia donde no se haya obtenido tal representación le será facilitada a la organización sindical a través del delegado que asista por cualquiera de las provincias de la Zona donde si la hubiere obtenido, siempre a propuesta de la organización sindical firmante de que se trate.

Las reuniones tendrán periodicidad mensual y se celebrarán el día que cada Zona determine, pudiendo ser dos días en el caso de Zonas que comprendan un elevado número de provincias o que el volumen de la contratación así lo precise.

El lugar para su celebración será, con carácter general, el de la localidad donde esté ubicada la Jefatura de Recursos Humanos de Zona, salvo que, por parte de la misma y para facilitar su desarrollo, se considere más conveniente otro centro de reunión

La información y el tratamiento de los asuntos se realizará de forma separada por cada provincia que integra la Zona, de tal forma que, aunque la reunión se celebre el mismo día, los representantes sindicales serán convocados sucesivamente, por provincias, a lo largo de la jornada, con objeto de facilitar ese tratamiento diferenciado.

La representación de la empresa en dichas Comisiones la ostentaran el Jefe de Recursos Humanos de Zona y el Jefe de Relaciones Laborales de la misma, que podrán estar apoyados por la/s personas de la Jefatura que consideren conveniente.

2. FUNCIONES

Las funciones principales de las Comisiones Territoriales son las de información y seguimiento de la contratación temporal en cada ámbito territorial, a cuyos efectos se les facilitará:

La previsión de contratación planificada del mes siguiente, detallando además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas que les corresponde.

La contratación no planificada realizada el mes anterior, detallando igualmente, además del número de contratos, la modalidad contractual, la causa, la duración y los candidatos o candidatas a los que les correspondió.

Las incidencias en el funcionamiento de las bolsas de empleo temporal (decaimientos, incorporaciones de bolsas suplentes, etc.). En este sentido en las Comisiones Territoriales se informará sobre las evaluaciones al desempeño negativas que supongan decaimiento del candidato de las bolsas. Dicha información se trasladará a la Comisión de Seguimiento Estatal para su seguimiento y control.

Además, con carácter general, corresponde a las mismas el seguimiento del funcionamiento de las bolsas de empleo temporal previsto en el capítulo III del Acuerdo sobre el Ciclo de Empleo, suscrito el 19 de junio de 2006, y de los criterios que, en relación con el mismo, establezca la CIVCA o la Comisión de Seguimiento Estatal dependiente de ella.

Las Comisiones Territoriales realizarán también el seguimiento del funcionamiento de las listas de expectativa de ingreso, previstas en el capítulo IV del citado Acuerdo, en cada provincia.

Cualquier cuestión que surja en las reuniones de dichas Comisiones, que no esté contemplado en las normas de funcionamiento de las bolsas antes referida y en los criterios comunes fijados por la CIVCA o la Comisión de Seguimiento Estatal, será trasladada a éstas para su estudio e informe.

3. CRITERIOS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

Tras la puesta en funcionamiento de las bolsas de empleo temporal, el 1 de julio de 2006, resultaba necesario establecer unos criterios homogéneos respecto de su funcionamiento, previsto en el capítulo III del Acuerdo sobre el Ciclo del Empleo, que contribuyeran, además, a corregir las deficiencias o disfunciones observadas en su aplicación hasta la fecha y mejorar la gestión del sistema. En base a ello se establecen los siguientes criterios para su aplicación homogénea en todas las Comisiones Territoriales:

Criterios de homogeneización de la rotación en las bolsas

Tal y como establece el capítulo III del Anexo III, "El Ciclo del Empleo", del Acuerdo General de 19 de junio de 2006, el llamamiento a los candidatos se efectuará por orden de prelación (de mayor a menor) y de forma rotatoria hasta agotar la bolsa. Es decir, cada necesidad de contratación (ya sea planificada o no) se ofertará al candidato que por orden de rotación le corresponda, y por el orden que lleve la bolsa en ese momento, salvo en los casos de situaciones que merecen por su especificidad un tratamiento diferenciado y que se recogen en este documento en el epígrafe "Excepciones al llamamiento".

En todo momento las organizaciones sindicales presentes en las diferentes Comisiones Territoriales, a petición de éstas, tendrán conocimiento del orden de rotación que lleva cada una de las bolsas de empleo de su ámbito.

Forma del llamamiento

El Acuerdo sobre el Ciclo del Empleo establece, en el capítulo III punto 1.1., que el llamamiento a los candidatos se podrá efectuar "*por cualquier medio, siempre que quede constancia del mismo*". Dado el volumen de las necesidades a cubrir, los plazos para su cobertura y la conveniencia de tener unas bolsas actualizadas, se establecen como sistemas de llamamiento los siguientes:

1. Para necesidades planificadas. Se entiende por necesidades planificadas aquellas solicitudes de coberturas realizadas por la División correspondiente antes del día 19 de cada mes, y, en todo caso, las necesidades de coberturas de interinidades por nuevas situaciones administrativas, desempeños provisionales y sustituciones de vacaciones.

En estos casos, la notificación de la oferta se realizará mediante telegrama. Podrá estimarse conveniente utilizar de forma complementaria el mensaje a móvil o la comunicación telefónica, para asegurar por un lado, que el candidato conoce la oferta de empleo asignada, y por otro, facilitar en caso de que manifieste su renuncia, la asignación de esa oferta al candidato siguiente.

2. Para necesidades no planificadas. En ellas están comprendidas el resto de los casos no previstos en el apartado anterior. La comunicación se realizará mediante cualquiera de los dos sistemas siguientes:
 - o El mensaje a móvil.
 - o La comunicación telefónica.

Con objeto de facilitar los sistemas de llamamiento y la localización de los candidatos, será obligación de éstos actualizar los datos referentes al domicilio

y teléfono cuando hayan variado respecto de los inicialmente suministrados a la empresa.

Efectos del llamamiento.

1. En los casos de necesidades planificadas (notificación mediante telegrama).

Se comprobará, ante la falta de presentación del candidato no justificada, si se ha producido la recepción del telegrama, en cuyo caso se producirá el decaimiento del candidato de la bolsa de empleo en donde se haya producido la necesidad.

En los casos de no hallarse el candidato en su domicilio, ni ninguna persona que se pueda hacer cargo de la notificación del telegrama, se entregará el correspondiente aviso de llegada. En este caso, si el candidato no se presenta en el tiempo estipulado no se le asignará la correspondiente contratación y se le marcará la incidencia de NO LOCALIZABLE, si se produjese dos veces esta incidencia el candidato decaerá de la bolsa donde se haya producido la necesidad.

2. En los casos de ausencias no planificadas (sms, o llamada telefónica) si el candidato no se encuentra localizable.

Se entiende que el candidato está No Localizable cuando, enviado sms y/o realizadas, al menos, dos llamadas telefónicas, en horarios distintos a los números facilitados a las Unidades de Recursos Humanos, no se recibe contestación o contesta un familiar pero no facilita datos que posibiliten su localización. De todo ello quedará constancia en el expediente del empleado. Dada la urgencia de cobertura y el breve plazo para la formalización de la contratación correspondiente para este tipo de ausencias se entiende que, dos incidencias de No Localizable para ofertas de la misma bolsa no produce ningún efecto, estando el candidato disponible hasta la tercera vez en que No se encuentre Localizable, en cuyo caso producirá el decaimiento de la bolsa correspondiente.

Efecto de la incidencia "contrato en vigor por cuenta ajena"

Cuando, como consecuencia de una previsión, y por consiguiente, de la adjudicación de una necesidad concreta a un candidato, éste no acepte la oferta al tener un contrato en vigor con otra empresa, se le grabará la incidencia de renuncia por contrato en vigor por cuenta ajena, de acuerdo con lo establecido en el punto 10 de la Convocatoria de 22 de julio de 2005 y punto 4 del Capítulo II del Anexo III del citado Acuerdo general.

Esta incidencia es posible mantenerla hasta en dos ocasiones. Si se produce una tercera llevará consigo el decaimiento del candidato en la bolsa correspondiente.

Ahora bien, con el fin de evitar que el candidato inscrito en una bolsa de empleo decaiga, al haberle asignado (como consecuencia de la rotación) en

tres ocasiones una oferta de empleo y habiendo renunciado a ella por trabajar en otra empresa, pero siendo en esas tres ocasiones la misma relación laboral y la misma empresa, es preciso vincular esta incidencia al contrato y al período temporal del mismo.

Excepciones al llamamiento

El Acuerdo sobre el Ciclo del Empleo establece que, en aquellos casos en que se produzca, en el mismo día, la necesidad de contratar a más de un candidato de la Bolsa de Empleo, se tendrán en cuenta los criterios de prelación recogidos en el punto 2, apartados a), b) y c).

Existen sin embargo las siguientes situaciones que, por su especificidad, merecen un tratamiento diferenciado:

a) Maternidad.

Cuando se producen varias necesidades, simultáneas o consecutivas, derivadas todas ellas del hecho causante de una baja por maternidad, se hace necesario introducir criterios que aclaren el funcionamiento de la rotación de las bolsas.

Son aquellos casos en que, para conciliar la vida familiar y profesional, el empleado/a, tras su baja maternal, y estando sustituido con personal temporal, une de una manera consecutiva otra serie de permisos, licencias o situaciones administrativas, como por ejemplo, las vacaciones anuales, los asuntos propios, los días por lactancia y la excedencia por cuidado de hijo, entre otras.

La aplicación estricta de los criterios de funcionamiento llevaría a asignar el contrato, para cada permiso que solicita el empleado, a un candidato diferente del que inicialmente fue contratado para la cobertura de la primera ausencia.

En estos supuestos, y con el doble objetivo, primero evitar la rotación de diferentes candidatos en un mismo puesto y unidad, y segundo, realizar una oferta de empleo más ventajosa, no se acudirá a la bolsas para adjudicar a un nuevo candidato la cobertura de cada una de las diferentes ausencias a las que opte el empleado/a, sino que será el candidato que inicia la cobertura de la maternidad al que se le mantendrá en la misma.

Los encadenamientos de las ausencias que tengan como origen **baja por riesgo o la licencia por maternidad** serán de los tipos de absentismo que se relacionan en la tabla siguiente:

ID_TIPO_ABS	N_TIPO_ABSENTISMO
RE	Baja por riesgo durante el embarazo
EN	Enfermedad (de una embarazada)
LE	Licencia por Maternidad
DP	Licencia por adopción o acogimiento
AD	Permiso por Adopción Internacional
AP	Permiso por Asuntos Particulares
DA	Días adic. vacac. antig. Año Ant.
DV	Días adic. vacac. antigüedad
LD	Lactan Hijo menor 12 meses acum.días aus
VA	Vacación anual
VP	Vacaciones Pendientes
NV	Asuntos Particulares Navidad
V4	Excedencia cuidado de hijo

b) Enfermedad

Aunque son menos frecuentes los casos, se actuará del mismo modo en el supuesto de contratación por sustitución del empleado enfermo que, tras su recuperación, desea disfrutar de otras licencias o permisos legalmente establecidos.

c) Circunstancias de la producción

La normativa vigente establece que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses en un periodo de un año.

En ocasiones se plantean necesidades de refuerzo por acumulación de tareas, por tiempo inferior a dicha duración máxima, adjudicándose las mismas a los candidatos disponibles de las bolsas. Posteriormente se plantean otras necesidades, bajo la misma modalidad, pero por un periodo de tiempo mayor que el que poseen disponibles algunos de los candidatos situados en los primeros puestos de la bolsa. El efecto de la rotación produce que a estos candidatos, estando disponibles, no se les adjudica dicha necesidad, por exceder la suma del periodo ya trabajado y el periodo de la nueva necesidad a adjudicar, del máximo legal de 6 meses establecido, quedando señalados y siguiendo la rotación, sin regresar a ellos, para una próxima necesidad en la que si cumplan el requisito de tiempo disponible.

Para adecuar este efecto al verdadero fin de la rotación es preciso establecer los siguientes criterios:

- 1.- Por parte de las unidades se realizará una adecuada planificación de estas necesidades, ajustando los tiempos de duración de las mismas a la finalidad de la contratación; puntas de mercado, acumulación tareas, etc.
- 2.- En los casos en donde surjan necesidades de contratación por una duración de tiempo mayor del que tienen algunos de los candidatos disponibles en

bolsa, no se la asignará esta necesidad pero se volverá a ellos en la rotación para la próxima que surja, siempre que cumplan los requisitos establecidos.

d) Permisos sindicales

En los casos de permisos sindicales es necesario distinguir; si son funciones sindicales las que realiza el empleado a sustituir de carácter permanente u ocasional.

1. Las necesidades de cobertura de los permisos para realizar funciones sindicales de carácter permanente se formalizarán, como criterio general, abiertas, y por tanto se asignarán a un único candidato. En el supuesto que sea necesario formalizarse cerradas (p.ej. los casos que son bajo autorizaciones de horas) y se deba mantener la cobertura de esta necesidad de una manera continuada (sin interrupción de días de liberación), se asignarán al mismo candidato que inicio la sustitución de dicho permiso.
2. Las necesidades de cobertura de los permisos para realizar funciones sindicales de carácter ocasional se realizarán bajo previsión por tiempo determinado.

4. INCORPORACIONES, CAMBIOS Y NUEVAS BOLSAS.

Próximo el periodo vacacional, en el que se hace necesario disponer del mayor número de candidatos posibles para atender el volumen de contratación que se produce, y tras analizar las numerosas situaciones en que se encuentran los candidatos inscritos en las bolsas constituidas según la convocatoria de 22 de julio de 2005, se acuerda iniciar un proceso de incorporación de los candidatos cuya solicitud, siendo correcta, no llegaron a formar parte de las bolsas por la limitación del número máximo de aspirantes en las mismas.

Las bolsas a completar con estas nuevas incorporaciones son las que su número de integrantes resulta insuficiente en la actualidad y se realizará con el número de candidatos que sea necesario, de acuerdo con lo dispuesto en el punto 3 del capítulo II del Acuerdo sobre el Ciclo de Empleo.

Antes de proceder a la incorporación de los nuevos candidatos a las diferentes bolsas de empleo, se informará a las diferentes Comisiones Territoriales de cuáles son las bolsas que precisan incorporar nuevos candidatos, así como los candidatos que, por su orden de prelación, se incorporan a las mismas.

En el caso de que alguna bolsa, después de proceder a la incorporación de candidatos y efectuar los cambios regulados en el siguiente punto, no alcanzase el número de candidatos suficientes, la Comisión de Seguimiento, a propuesta de la Comisión Territorial del ámbito correspondiente, procederá, de forma extraordinaria, a abrir un periodo de incorporación de nuevos candidatos.

Los solicitantes se incorporarán, manteniendo el orden que ocupen, al final del último disponible de la bolsa, con el número de rotación que determine su llamamiento, después de los candidatos ya inscritos en la bolsa.

En aquellas bolsas donde no existan excedentes, se podrán incorporar, si así lo solicitan, los candidatos que sigan quedando en el "excedente" de otras bolsas una vez realizada la incorporación.

Cambios a bolsas con candidatos insuficientes

Concluido el proceso de incorporación de solicitantes a bolsa, se permitirán a continuación, cambios de bolsa, siempre que haya posibilidad de incorporación de nuevos candidatos en la misma por no haber alcanzado el cupo máximo.

Los cambios se solicitarán a la Comisión Territorial correspondiente, y se incorporarán con puntuación cero, tras el último candidato inscrito en la bolsa.

- Los cambios podrán ser entre bolsas de distinto tipo, o del mismo tipo de puesto pero de distinto ámbito geográfico y/o provincia. Una vez que el cambio se haya realizado, de la bolsa de origen quedará decaído.
- Podrá solicitar el cambio de bolsas, tanto un candidato inscrito en bolsa como un solicitante no inscrito por falta de cupo ("excedentario"), si bien en todo caso será necesario que el mismo no haya decaído por cualquiera de las causas previstas en la convocatoria de 22 de julio de 2.005.
- No se permitirán cambios de bolsa al candidato que tenga una incidencia por No Localizable, salvo que la incidencia venga motivada por un traslado de domicilio, debidamente justificado, al ámbito geográfico al que ahora desea cambiarse.

En aquellas bolsas donde no se alcance el cupo máximo se podrán incorporar, si así lo solicitan, los candidatos que sigan quedando en el "excedente" de otras bolsas una vez realizada la incorporación y los cambios regulados en este apartado.

Los cambios de bolsa realizados no afectarán al proceso de ingreso en el que pueda estar el candidato, de tal manera que, a efectos de la lista de expectativa de ingreso, seguirá en el ámbito provincial y lista en la que estuviera.

Nuevas bolsas o ampliación de las ya existentes

Las Comisiones Territoriales de Contratación elevarán a la Comisión de Seguimiento aquellos casos de nuevas unidades que por su dimensionamiento exijan la apertura de una nueva bolsa.

Del mismo modo se actuará en el caso de bolsas ya existentes que por su dimensionamiento exijan su ampliación.

Como criterio general, estas nuevas bolsas estarán formadas por candidatos que forman parte de la bolsa del ámbito geográfico a la que pertenecía, previa voluntad del interesado. En caso de insuficiencia de candidatos se podrá incorporar el personal "excedentario".

El número máximo de aspirantes admitidos se determinará por la Comisión de Seguimiento teniendo en cuenta la evolución del empleo en dicha provincia, el dimensionamiento del centro de trabajo al que da cobertura y los procesos de trabajo o de innovación tecnológica pendientes de implantar.

5. ACTUALIZACIÓN DE LOS MÉRITOS EN LAS BOLSAS DE EMPLEO.

Cuando así lo estime la Comisión de Seguimiento, las Comisiones Territoriales, de oficio, actualizarán los méritos de todos los candidatos con los criterios que dictamine la propia Comisión de Seguimiento.

6.- BOLSAS DE EMPLEO EN EL AMBITO RURAL.

Dadas las peculiaridades existentes en la contratación en el mundo rural, debidas en gran medida a la necesidad de aportación, en la mayoría de los casos, de vehículo (automóvil o motocicleta) o local por parte de los candidatos, la CIVCA ha estimado necesario fijar unos criterios que, dentro del marco del Acuerdo sobre el Ciclo del Empleo, faciliten la gestión de la contratación en ese ámbito y la agilidad en la cobertura de las necesidades que se produzcan.

En base a ello la CIVCA considera conveniente que en las Comisiones Territoriales se abra un plazo, dentro del cual, las personas que se encuentran actualmente inscritos en las bolsas de empleo de una oficina técnica manifiesten, por una parte; su voluntad para ser contratados en los servicios rurales de la misma, indicando concretamente, en cuales de ellos están dispuestos a prestar servicio, para, una vez recogida y registrada dicha información, la contratación en los mismos se realice siguiendo el número de orden de los candidatos de las mencionadas bolsas, pero realizando el llamamiento exclusivamente a aquellos que hayan indicado su voluntad de poder ser contratados para dicho servicio. Por otro lado deberán también indicar si desean o no continuar formando parte del resto de puestos de la bolsa de la oficina técnica en la que estaban inscritos.

Una vez que se sustancien estas peticiones a los candidatos les será de aplicación los mismos criterios de rotación, llamamiento y decaimiento contemplados en la convocatoria de 22 de julio de 2005 y en estas instrucciones.

En el supuesto de que, una vez concluido el plazo abierto por las Comisiones Territoriales para esta finalidad, existiesen servicios rurales para los que ningún candidato de la bolsa hubiese manifestado su disponibilidad, la empresa

acudirá, según lo regulado en el mencionado Anexo III "El Ciclo del Empleo" del Acuerdo General, para su cobertura a persona idónea.

7. EFECTOS DEL DECAIMIENTO EN LAS BOLSAS DE EMPLEO Y EN LAS LISTAS DE EXPECTATIVA DE INGRESO.

El decaimiento de las bolsas de empleo se producirá cuando se den las causas establecidas en la convocatoria de 22 de julio de 2.005 y en estas instrucciones de desarrollo. Estos criterios de decaimiento se aplicarán de forma taxativa y objetiva a partir de los llamamientos que se realicen el 20 de febrero de 2007

Por ende, es preciso reseñar que, conforme se establecía en la convocatoria de ingreso de personal laboral fijo, de 30 de junio de 2.006, el decaimiento de una persona de la bolsa de empleo conllevará, automáticamente, el decaimiento de todas las listas de expectativa de ingreso en las que figure.

8. DESPIDO POR NO SUPERAR EL PERÍODO DE PRUEBA.

En el seno de la Comisión Territorial se informará, especialmente, de las incidencias de decaimiento de los candidatos por "No superación del período de prueba". Igualmente la Comisión Territorial, después de cada sesión, elevará informe a la Comisión de Seguimiento Estatal sobre dichas incidencias.