

REGULACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO PMR`S

Madrid

Se acuerda la creación de una bolsa de empleo para la contratación de personal eventual en el centro de trabajo. Su composición y funcionamiento se hará de conformidad a los dispuestos en el Artículo 23 de III Convenio de Handling. Todo aquello que no se haya mejorado en los acuerdos de 18 de Septiembre de 2014, 10 de marzo 2015, 29 de julio de 2015 y 9 de Mayo de 2016, se dejará redactado como venga en estos. La parte empresarial y la parte social acuerdan refundir en un sólo texto los acuerdos alcanzados en las citadas fechas.

Punto 1. REQUISITOS DE ACCESO (apto):

- Ausencias de antecedentes disciplinarios firmes (expediente por falta grave) (Acta del 29/07/15)
- No tener más de ocho horas de absentismo sin justificar. (Acta del 9/05/16)
- No haberse ido del servicio por baja voluntaria. (Acta del 29/07/15)

Punto 2. CONFORMACIÓN Y LLAMAMIENTO: (acta del 29/07/15)

Se realizará un único listado para la bolsa de empleo, el cual atenderá a los siguientes criterios:

- No haber trabajado en el servicio más de 12 meses en los últimos 18 meses.
- Si una persona de la lista es llamada y no puede por causa justificada, no pierde su derecho, quedando su puesto en la lista y si i no lo justificara pasaría al final.
- La contratación de personal perteneciente a un colectivo desfavorecido (discapacidad, víctima del terrorismo y violencia de género), se realizarán, en caso de necesidad hasta un 15% sobre las nuevas contrataciones.

Conforme al llamamiento, si una persona de la lista es llamada y no accede al puesto de trabajo que se le presenta, perdería su prioridad en la bolsa, pasando al final de la misma.

En caso de que al tercer llamamiento siga sin estar interesado, quedaría fuera de la bolsa de empleo.

Si durante un periodo de dos días una persona de la lista es llamada y no contesta a las llamadas realizadas por parte de la empresa se le dará un plazo de 24 horas para la devolución de la llamada y se informará al comité vía e-mail de la situación. Si en las 48 horas siguientes no responde a las llamadas pasará al último lugar de la bolsa de empleo. (Acta 9/5/2016)

Punto 3. CONVERSIÓN DE EVENTUALES A INDEFINIDOS: (Acta del 09/05/16)

Se acuerda formalizar un listado de eventuales por fechas de antigüedad con la finalidad de que sea criterio único para la conversión de contrataciones eventuales a fijos. Se acuerda que toda la contratación de trabajadores fijos que realice la empresa será del listado de la bolsa por riguroso orden de antigüedad. De esas contrataciones queda excluidos la estructura (coordinadores, planificación y control de medios y administrativos), puestos de confianza y algún puesto de nueva creación Ej.:(mecánicos) para el correcto funcionamiento de la operativa.

Punto 4.FORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN PERIÓDICA:(Acta del 29/07/2015)

Convenio:

Art 23 d) La empresa informará a los representantes legales, así como en su caso a los sindicales, de los trabajadores que integran la bolsa de empleo, facilitando en los tres primeros meses del año a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

- El comité de empresa creará una comisión de seguimiento para el control y funcionamiento correcto de la bolsa de empleo.
- La comisión de Bolsa y la empresa se reunirán haciendo entrega de los listados correspondientes a la contratación de verano y para la contratación de Navidad (Octubre y Noviembre) por convocatoria de una de las dos partes.

INFORMACIÓN PERIÓDICA:

- La Empresa entregará a la Comisión de Bolsa para su estudio, previa publicación en tablones de anuncios y donde publique los cuadrantes cada tres meses, la conformación de las dos listas que regulan esta bolsa de empleo, la del periodo activo-inactivo y la lista de antigüedad.
- Cada vez que se modifique sea cual sea la causa tanto de una como de la otra lista automáticamente la empresa trasladará la lista actualizada al Comité de Empresa para su control y seguimiento.

Punto 5. ESTRUCTURA DE PLANTILLA:(Acta del 4/04/17)

- Se acuerda la mejora del artículo 23 Bis del Convenio colectivo con un porcentaje mínimo del 70%. Para determinar el mes de referencia la empresa y la representación legal de los trabajadores se reunirá en el mes de Enero de cada año para ver el mes de menor actividad del año anterior y ese será el porcentaje a cumplir por la empresa.
- Cuando exista una baja definitiva en ese 70% por el motivo que sea esa vacante será cubierta por el eventual de más antigüedad de la bolsa de empleo. En caso de que el convenio mejore ese punto se aplicará las mejoras del Convenio.

A efectos ilustrativos, por ser parte integrante del acuerdo y fuente del que emana el mismo, se adjunta copia literal del artículos 23 y 23 del III Convenio Colectivo de Handling:

Artículo 23. Bolsa de empleo.

Los convenios colectivos de empresa podrán regular la existencia de una bolsa de empleo o relación ordenada de personal temporal en sus propios términos.

En aquellas empresas que no lo tengan ya recogido y regulado en su convenio colectivo o acuerdos de empresa, existirá una bolsa de empleo en la que serán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios en virtud de contrato temporal por un periodo mínimo de seis meses. Los criterios por los que se registrará la bolsa serán los siguientes:

a) Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará a prestar servicios al personal que cumpliendo los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

El personal de la bolsa se ordenará de acuerdo, en primer lugar, a su categoría y/o grupo profesional, en segundo lugar, según la fecha de su primera contratación en la empresa y en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la empresa, sin que este orden implique derecho preferente alguno ni obligación de llamamiento.

Deberá cumplirse en todo caso con la legislación vigente en cada momento en materia de contratos temporales, con el fin de evitar la concatenación de los mismos, que deriven en la adquisición por parte de los trabajadores de un contrato indefinido, incluso aunque ello hiciese necesario acudir a la contratación de trabajadores no incluidos en la bolsa.

b) La empresa convocará al interesado para presentarse en la fecha y hora determinada para la formalización del correspondiente contrato, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, y se informará claramente de las consecuencias que tiene la renuncia a este llamamiento.

c) La renuncia o falta de atención al llamamiento (siempre que, en este último caso conste de forma fehaciente y constatable la realización de dicho llamamiento) determinará la baja definitiva en la bolsa de empleo. También será excluido de la bolsa el trabajador o trabajadora que reciba una evaluación negativa de desempeño o no reúna la aptitud para el trabajo, salvo cuando esta circunstancia concorra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Descanso por maternidad/paternidad.
- Lactancia natural.
- Enfermedad grave.
- Accidente de trabajo.

d) La empresa informará a los representantes legales, así como en su caso a los sindicales, de los trabajadores que integran la bolsa, facilitando en los tres primeros meses del año a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

En Madrid, a fecha de 4 de Octubre de 2017 ,

Firma parte RRLTT

Firma parte Representación Empresarial