



TU VISA
REGLAMENTO REGULADOR
DE LA GESTIÓN DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

INDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS

TITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN (arts. 1)

TITULO II.- DE LA CREACION Y AMPLIACION DE LISTAS DE CONTRATACION TEMPORAL (arts. 2-4)

TITULO III.- DE LOS REQUISITOS DE PARTICIPACION EN LAS LISTAS (arts. 5-8)

TITULO IV.- DE LAS SITUACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LISTAS TEMPORALES (arts. 9-15)

TITULO V.- DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN (arts. 16-24)

TITULO VI.- REGLAS DE FUNCIONAMIENTO (art.25)

TITULO VII.- DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN (arts.26-30)

ENTRADA EN VIGOR.

ANEXO 1: PARAMETROS DE PARTICIPACION

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- I. La gestión de las Listas de Contratación Temporal (LCT) es la herramienta que permite la selección de personal para la cobertura de las vacantes temporales que se generan en la plantilla de TUVISA. Esta se establece al amparo del vigente convenio colectivo que en su artículo 1 dice:

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación El presente Convenio tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones laborales entre la Empresa "TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S. A." (TUVISA) y sus empleados y empleadas municipales, cuya actividad se regula por el presente convenio y por las pactadas en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, que resulten de aplicación a los Empleados Municipales Laborales de TUVISA, las cuales, se incorporarán en el presente convenio tras su aprobación por la Junta de Gobierno Local y en lo no dispuesto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Con fecha 30/1/09 fue aprobado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el Reglamento de Listas de Contratación Temporal. El mismo fue publicado en el BOTHA nº 30 de 11/3/2009 y entró en vigor a los tres meses de su publicación. Este texto es una adaptación del mismo para los empleados laborales de TUVISA que sustituye los órganos de aquel por los propios de esta sociedad anónima y adapta y limita el mismo al régimen de derecho laboral que rige las relaciones entre TUVISA y sus empleados.

Este reglamento se supedita al vigente convenio colectivo en lo que respecta al cumplimiento de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Y desarrolla y completa lo dispuesto en su artº 170 sobre contrataciones temporales.

El marco que la regula es este Reglamento que tiene los siguientes objetivos:

- 1) Regular un sistema de selección de personal capaz de responder con eficacia y calidad a las demandas de personal temporal de los diferentes servicios municipales.
- 2) Procurar un sistema que permita a quienes participen en él la posibilidad de acceder a la cobertura temporal de un puesto de trabajo en las condiciones más ajustadas a sus intereses y expectativas.
- 3) Establecer unas normas de funcionamiento y regular un sistema de gestión transparente que permita tanto un control efectivo interno desde la propia empresa, sus órganos rectores y sindicales como externo por los/as interesados/as.

II. La filosofía de funcionamiento subyacente a este Reglamento puede resumirse en los siguientes apartados:

- 1) El sistema de selección mediante LCT debe permitir conocer la disponibilidad de las personas que las integran con el fin de realizar los procesos selectivos en el menor tiempo posible.

2) La ordenación de las LCT se realizará en función de los diferentes procesos selectivos que la compongan y de los resultados obtenidos en los procesos selectivos.

3) TUVISA ofertará las necesidades de cobertura temporal de puestos de trabajo a las personas que se encuentren en la LCT de acuerdo con este reglamento, las características de la oferta de trabajo y las condiciones de participación de los/as interesados/as conforme a los parámetros establecidos.

4) TUVISA facilitará información y acceso a las personas integrantes de Listas para conocer su situación relativa en las mismas y modificar sus condiciones de participación cuando así lo soliciten.

5) La participación en una lista de contratación supone para sus componentes la opción a oferta de contrato de trabajo de las características solicitadas, condicionada esta opción al orden del/la participante en la Lista, condiciones mínimas solicitadas, necesidades de contratación/nombramiento que se produzcan y vigencia de la misma.

6) Las personas integrantes de las Listas de Contratación temporal deberán comunicar su disponibilidad y características de la misma o darse temporalmente de Baja, siendo dados de baja quienes no acepten ofertas de contratación/nombramiento que cumplan con los requisitos previamente solicitados.

7) La dirección de personal facilitarán la información necesaria basada en el análisis de las competencias asignadas al puesto, para conocer los niveles de calidad del personal susceptible de ser seleccionado de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento.

TITULO I.- AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1.-

El presente reglamento será de aplicación en los procedimientos de creación y gestión de Listas de Contratación Temporal (LCT) para la provisión temporal de puestos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá recurrir alternativa o acumulativamente a otros sistemas de provisión temporal.

TITULO II.- DE LA CREACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

ARTÍCULO 2.- Creación de listas.

La dirección de personal de la empresa, a propuesta de la Comisión Mixta de Seguimiento de Listas de Contratación Temporal, es el órgano competente para aprobar la creación de Listas.

La creación de LCT podrá realizarse:

1º.- A partir de la convocatoria de plazas en TUVISA. Conformada por la totalidad de los/as aspirantes que hayan superado las diferentes pruebas del proceso de selección o, en su defecto se creará a partir del orden establecido en el artículo 3.

2º- Mediante convocatoria expresa de Lista. Este sistema específico lleva a la generación de Listas de Contratación en aquellas categorías que no hayan sido convocadas y/o no hubiesen generado Listas de Contratación.

ARTÍCULO 3.- Ampliaciones de Lista.

Las ampliaciones podrán realizarse tanto en el mismo momento de la creación de la/s Lista/s como durante la vigencia de la/s misma/s.

Las ampliaciones, conforme al orden que a continuación se determina, quedarán constituidas por:

1º) Personas que hayan participado en el procedimiento selectivo correspondiente a la convocatoria principal que ha generado la Lista y no hayan superado el último ejercicio y ordenadas en función de la totalidad de las puntuaciones obtenidas en el proceso.

2º) Personas que participen en una Convocatoria Pública de Ampliación de Listas. La Comisión de Seguimiento de Gestión de Listas establecerá un protocolo de ampliación de Listas que tenga en consideración como méritos puntuables, los resultados obtenidos por el/la candidato/a en la última convocatoria que se haya realizado en esa categoría, si se hubiese presentado a la misma, la antigüedad en puestos similares y los conocimientos de euskera. A tal efecto, los tres componentes del concurso se ponderarán con los siguientes porcentajes, sobre el 100 % de la puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso.

Puestos con P. L. 1 y 2 o equivalente		Puestos con P. L. 3 y 4 o equivalente	
<i>Resultados OPE</i>	10%	<i>Resultados OPE</i>	10%
<i>Experiencia</i>	85%	<i>Experiencia</i>	79%
<i>Euskera</i>	5%	<i>Euskera</i>	11%

3º) Personas que hayan participado en el procedimiento selectivo correspondiente a la convocatoria principal que ha generado la Lista, no incluidas en el apartado 1º de este artículo.

4º) Componentes de listas históricas ordenados en el orden de prelación de las mismas.

5º) Personas propuestas por el Servicio de Formación (ARGILAN)

6º) Personas remitidas por entidades colaboradoras (LANGAI, INEM) que hayan sido ordenadas mediante procedimiento selectivo realizado conforme al protocolo de procesos selectivos de carácter temporal.

ARTICULO 4 Constitución, vigencia y ordenación de las listas.

4.1. La vigencia de las "Listas de Contratación" será hasta la creación de nuevas Listas como consecuencia de la resolución de las convocatorias puestos en similar área de especialización.

4.2. Las listas vigentes hasta el momento de constituirse las nuevas pasarán a situación de "históricas", situándose en el lugar señalado en el artículo 3 y sus integrantes quedarán eximidos de darse de alta o tener que gestionar condiciones de participación.

4.3. La dirección de personal de la empresa actuará de oficio en la configuración de listas y los/as interesados/as podrán, en el plazo de 10 días hábiles, reclamar caso de que su ubicación en la Lista no se ajustase a los principios que se establecen en el presente Reglamento.

4.4. La ordenación de las listas se realizará por el orden de puntuación obtenido en la convocatoria de referencia por los aspirantes y dependiendo del orden de las ampliaciones que configuren la lista y la vigencia de las mismas. Las ampliaciones se situarán a continuación de conformidad con el orden establecido en el artículo 3.

TITULO III. REQUISITOS DE PARTICIPACION EN LAS LISTAS

ARTICULO 5.- Requisitos de participación en las Listas.

1. Tener nacionalidad española, la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, o la de alguno de aquellos Estados a los que en virtud de Tratados internacionales celebrados por la UE y ratificados por el España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos que ésta se haya definido. Podrá participar igualmente el cónyuge de los/las nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no esté separado/a de derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge, siempre, asimismo, que ambos cónyuges no estén separados de derecho, sean estos descendientes menores de veintiún (21) años o mayores de dicha edad y vivan a sus expensas.

2. Tener cumplidos dieciseis (16) años de edad antes de la finalización del período de solicitudes y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.

3. Podrán participar ciudadanos/as no comunitarios residentes en España que cuenten con permiso de trabajo para puestos susceptibles de ser cubiertos con personal laboral bajo el ámbito del derecho del trabajo.

ARTICULO 6.- Integración de personas en situación de emergencia social

La dirección de personal de la empresa podrá colaborar con los servicios municipales de inserción social y empleo en la puesta en marcha de programas de empleo temporal, dirigidos exclusivamente a este, o parte de este colectivo, que serán informados por la Comisión Mixta de Seguimiento (CSLC). Se establecerán a estos efectos procedimientos específicos de selección.

ARTÍCULO 7.- Personas con discapacidad.

En los casos de sustitución de un trabajador/a afectado con una discapacidad se seleccionará de la Lista de contratación al primer candidato/a, por orden de la misma,

que tenga reconocida una minusvalía igual o superior al 33% y excluyendo las minusvalías incompatibles con el desempeño del puesto.

ARTÍCULO 8.- Personas en situación de baja maternal/paternal

En el caso de que una persona estuviese disponible, fuese seleccionada y no pudiese incorporarse por encontrarse de baja maternal/paternal. La incorporación deberá realizarse a la finalización del período legal de baja maternal establecido en el convenio municipal y la duración del nombramiento en la primera oferta de contrato existente.

ARTICULO 9.- Limitaciones establecidas por el Servicio de Prevención

De conformidad con el artículo 25.1 párrafo 2 de la Ley 31/95, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de personal de la empresa, a propuesta de la Unidad de Salud Laboral del Servicio de Prevención, podrá restringir el acceso a determinados puestos a componentes de la Lista de Contratación de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en la Ley de Protección de Riesgos Laborales, informando de estas acciones a la CSLC.

TITULO IV.- DE LAS SITUACIONES EN LAS LISTAS.

ARTICULO 10. Situaciones y parámetros de participación en Listas.

10.1. Las diferentes situaciones con relación a la Lista en que una persona puede encontrarse son:

- Alta/Disponible.
- Alta/Disponible condicionada
- Alta/Disponible-Preferente.
- En activo
- Suspenso de recibir ofertas.
- Baja Temporal
- Baja Definitiva”

10.2. Desde el momento de la creación o de la ampliación de la lista los/las interesados/as podrán comunicar a la dirección de personal de la empresa su disponibilidad y las limitaciones que imponen para su participación permaneciendo hasta ese momento en situación de Baja Temporal. Las condiciones que pueden establecerse para la aceptación de ofertas de contratación son exclusivamente las señaladas en el anexo 1 de este reglamento.

10.3. Los/as interesados/as podrán modificar y/o solicitar información sobre su situación en lista, las condiciones de participación en la Lista y solicitar el Alta o Baja temporal en la misma. Excepto la primera vez que deberá realizarse de forma presencial en las dependencias de la dirección de personal de la empresa, previo cotejo de la documentación original, estas gestiones podrán realizarse mediante carta certificada, instancia, teléfono, fax, telegrama, correo electrónico, página web o por los sistemas específicos que se determinen,

10.4. No se podrá solicitar simultáneamente Alta y Baja. La reincorporación al darse de Alta será en el mismo lugar que anteriormente ocupase. En caso de realizarse la gestión de forma presencial o por Internet se emitirá un resguardo acreditativo.

10.5. Las personas componentes de cualquiera de las Listas podrán actualizar su Perfil Lingüístico (PL) o equivalente en cualquier momento sin que ello conlleve modificar su posición absoluta en la lista.

En los casos en que el puesto exija acreditar la tenencia de un tipo de carnet o requisito específico, deberá comunicarse al La dirección de personal de la empresa su obtención o renovación a los efectos oportunos.

En los casos en que se determinen limitaciones de participación, la persona afectada recibirá comunicación de la dirección de personal de la empresa. A su recepción podrá presentar Recurso ante la misma en el plazo de un mes desde su recepción.

Los contratos de corta duración estimada para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, sólo se ofrecerán a los candidatos que cumplan la condición de llevar acumuladas menos de 70 horas extras en la empresa en ese año. En este caso no tendrá aplicación el párrafo anterior.

En los casos en los que se resuelva la Baja Temporal o Definitiva el/la componente de la Lista recibirá comunicación escrita y copia de la misma con los plazos y procedimientos de recurso.

ARTICULO 11. Situación de Alta-Disponible.

La situación de Alta-Disponible se produce exclusivamente a instancia del interesado/a y será efectiva a partir de la fecha para la que lo solicite. Lo que se podrá realizar en los siguientes supuestos:

- 1- Tras la finalización del proceso selectivo y cotejo de la documentación original.
- 2- Con objeto de finalizar una Baja Temporal voluntaria.
- 3- Tras una situación de Baja decretada por la Dirección de personal de la empresa, a la finalización del periodo establecido.
- 4- Desde la comunicación de la finalización del contrato/nombramiento, siendo la fecha de disponibilidad mínima el día siguiente a esta finalización.
- 5- Tras la aceptación de un contrato/nombramiento con fecha de finalización.

El alta deberá realizarse de forma independiente para cada una de las bolsas.

ARTÍCULO 11bis. Situación de Alta/Disponible Condicionado

Se encontrarán en esta situación -en todas las bolsas de la empresa de las que formen parte- las personas a las que se les hayan reconocido en el año en curso 70 o más horas extras, y supondrá su exclusión automática en los procesos selectivos destinados a cubrir sustituciones de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo de corta duración estimada durante dicho año.

Se consideran contratos de corta duración estimada los que se prevé que duren menos de seis meses.

Estas personas serán devueltas a su situación anterior en bolsas el 1 de enero del año siguiente.

ARTÍCULO 12.- Situación de Alta/Disponible-Preferente.

12.1 La situación de Alta Disponible Preferente se producirá en estos supuestos:

A.- Aquellas personas que no hayan sido seleccionadas para una oferta de trabajo como consecuencia de los siguientes errores:

- Duplicidad de un proceso selectivo para el mismo contrato/nombramiento.
- Anulación de propuestas o contrataciones inicialmente aprobadas.
- Errores materiales o mecanográficos no informados al/la interesado/a
- Errores del sistema informático.
- Otros asimilables.

Se exceptúan explícitamente de este sistema las anulaciones o modificaciones de propuestas de contratación/nombramiento si estas hubiesen sido ofertadas y aceptadas junto a otras propuestas y el/la trabajador estuviese contratado/a por alguna de ellas.

La dirección de personal de la empresa procurará los medios para reducir las causas que puedan originar las disfunciones, corregir a la mayor brevedad las situaciones que se detecten, comunicar a los/as afectados/as esta situación, así como de dar cuenta a la mayor brevedad a la CSLC.

12.2. La/s persona/s que hayan sido afectada/s por los supuestos citados serán llamadas con prioridad para la primera oferta de contrato/nombramiento de trabajo que se produzca, dentro de su categoría y respetando las condiciones mínimas que tenía establecidas el/la solicitante, frente a otros participantes que, en el momento de la selección pudiesen encontrarse por delante disponibles. Una vez finalice la contratación/nombramiento volverán a su posición en la Lista. En el caso de que coexistan mas de un/a componente en esta situación, la prioridad vendrá establecida por el orden que tuviesen en la Lista. La prioridad en el llamamiento sólo tiene lugar para una vez. En caso de rechazo volverá a su posición en la Lista sin penalización.

ARTÍCULO 13.- Situación En activo

Las personas integrantes de las Listas de contratación se encontrarán en Situación de activo desde el momento en la que acepten un contrato o nombramiento. Durante la vigencia de este contrato o nombramiento no se efectuarán nuevas ofertas salvo los que se realicen bajo las modalidades de "SELECCIÓN DIRECTA", "PROPUESTA NOMINAL" o "MEJORA DE CONTRATO".

ARTÍCULO 14.- Situación de Suspenso para recibir ofertas

Aquellas personas con las que se haya intentado contactar para 3 ofertas diferentes de forma consecutiva y no hayan respondido a las mismas quedarán en situación de "Suspenso para recibir ofertas". La dirección de personal comunicará esta situación por escrito con acuse de recibo al domicilio indicado como referencia. Esta situación se mantendrá en tanto la persona no se ponga en contacto con la dirección de personal de la empresa al objeto de revisar sus datos de localización y situación en Listas.

ARTÍCULO 15.- Situación de Baja Temporal

Se encontrarán en esta situación las personas que:

- 1.- Lo hayan solicitado de forma voluntaria (Baja Temporal voluntaria)
- 2.- Se les haya aplicado alguna de las bajas previstas en el Título VI (Baja Temporal decretada por la dirección de personal de la empresa)
- 3.- A propuesta de la dirección de personal de la empresa, previo informe de su Servicio Médico, tras la no superación del reconocimiento médico preceptivo y hasta la superación de un nuevo reconocimiento médico. Este deberá realizarse bien a solicitud del servicio Médico Municipal o del/la interesado/a en un período no inferior a 30 días ni superior a 6 meses. La duración de la baja será hasta la obtención del Apto del Servicio médico de empresa.
- 4.- Los que hayan finalizado contrato/nombramiento y no se hayan dado de alta nuevamente. (Baja Temporal por finalización de contrato).

ARTÍCULO 16.- Situación de Baja Definitiva

Se encontrarán en esta situación las personas que:

- 1.- Lo hayan solicitado (Baja Definitiva voluntaria).
- 2.- Se les haya aplicado alguna de las bajas previstas en el Título VI (Baja Definitiva decretada por La dirección de personal de la empresa).
- 3.- No hayan superado el período de prueba.

TITULO V.- DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN .

ARTÍCULO 17.- Condiciones y modalidades.

En el momento de hacer la selección se tendrán en cuenta necesariamente las características de la oferta de la contratación/nombramiento (duración, tipo de contrato, horario, lugar de trabajo,...), los requisitos exigidos para el acceso (titulación, PL,...), el orden de la Lista y las condiciones de participación de cada componente de lista.

También se tendrá en cuenta la modalidad de selección: “General”, “Mejora” “Selección Directa”, “Propuesta Nominal”, “Procedimiento excepcional”, y “Procedimiento urgente”. Será la dirección de personal de la empresa quien determine la modalidad de selección en función de la necesidad a cubrir y de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

Para ser seleccionado/a el aspirante no podrá encontrarse en ese momento en situación de incapacidad temporal. Deberá incorporarse al puesto y cubrir la necesidad para la que ha sido seleccionado. En caso contrario se aplicará lo previsto en el título VI.

En los casos en que el puesto tenga como requisito PL preceptivo o similar, se acudirá siguiendo el orden de las listas en primer lugar a los candidatos que cuenten con perfil.

ARTÍCULO 18.- Procedimiento General.

1. La selección se realizará entre aquellos componentes que estén en situación de Alta-Disponible, priorizando a quienes se encuentren en la situación de Alta Disponible-Preferente, y considerando el ordenamiento de la Lista, turnos (principal o sucesivas ampliaciones), el orden de puntuación, de mayor a menor dentro de cada Turno y las condiciones de participación de las personas integrantes de las Listas.

2. Si tras un proceso selectivo que incluía unas características iniciales para el desempeño de las funciones (horarios, centros...) y como causa de movimientos internos dentro del Servicio, se modificasen los mismos y entrasen en contradicción con los estipulados en el perfil de participación en el momento de la selección, el/la trabajador/a podrá solicitar la finalización del contrato y la vuelta a la situación de Alta/Disponible en la Lista de Contratación sin sufrir penalización.

3. Se habilitará un procedimiento de emergencia que permita a los servicios que funcionan fuera del horario de oficinas, festivos y fines de semana realizar la contratación de personal. Este sistema sólo podrá utilizarse en casos de emergencia que puedan conllevar el cierre del centro o la imposibilidad de atender estos servicios y para coberturas de puestos que no hayan podido ser previstas con la necesaria antelación.

ARTÍCULO 19.- Mejora de contrato

Los contratos/nombramientos ofertables dentro de esta modalidad contendrán, en todos los casos, un porcentaje de jornada del 100% y serán aquellos que tengan alguna de las siguientes características:

- a) Contratos con una duración estimada mínima de 6 meses.
- b) Interinidades hasta la cobertura reglamentaria del puesto en vacantes, excepto si estuvieren publicada la convocatoria de oferta pública o provisión de puestos en BOTHA
- c) Interinidades consecuencia de incapacidad permanente, fallecimiento, jubilación, excedencia sin reserva de puesto, renuncia o cese del/a titular.
- d) Interinidades cuyo objeto sea sustituir al titular mientras éste se encuentre realizando un puesto de trabajo diferente al suyo.
- e) Interinidades para cubrir excedencias con reserva de puesto o situaciones de servicios especiales del titular siempre y cuando no estuviesen siendo previamente sustituido (en cuyo caso correspondería la aplicación de la "selección directa").

No se ofertarán a los componentes de lista que en el plazo de 3 meses anteriores hayan rechazado una oferta mediante este procedimiento.

Los contratos deberán ofertarse en el momento en el que se reciba la propuesta autorizada en el La dirección de personal de la empresa , salvo en casos de ofertas generales de puestos similares que afecten a varias unidades y que se procurará ofertarla de forma conjunta.

La aceptación de la oferta por una persona que se encuentre trabajando conllevará la renuncia automática al contrato anterior.

La aceptación de la oferta es voluntaria por lo que no se admitirá la vuelta a la situación anterior una vez aceptada, incluso en el caso de que la misma no responda a las expectativas o previsiones iniciales.

Se entenderá por aceptada una oferta en el momento en el que se comunique al La dirección de personal de la empresa su aceptación.

La dirección de personal de la empresa podrá establecer, previo informe de la CSLC, que determinados programas de empleo puedan ser ofertados bajo esta modalidad y/o excluirse de esta consideración para futuras ofertas de contratación aún en el caso de no cumplir alguna/s de las condiciones preestablecidas para este tipo de ofertas.

El procedimiento de oferta de este tipo de contratos se realizará a todas las personas de la lista, siguiendo el orden de la misma, que se encuentren en alguna de estas situaciones:

- Alta /disponible o Alta/disponible preferente.
- Trabajando en contratos cuyas características no sean las señaladas para este tipo de procedimiento.
- Trabajando en contratos a tiempo parcial.
- Trabajando en puestos de inferior nivel retributivo.

ARTÍCULO 20.- Selección Directa.

1.- La selección directa permite seleccionar directamente a un componente de listas que sustituye a un trabajador/a, cuando éste/a necesite ser nuevamente sustituido en la misma dotación, y no se trate de un supuesto de mejora de contrato.

No podrá renunciarse a una oferta de estas características salvo que ésta tenga características incompatibles con sus condiciones de participación.

ARTÍCULO 21.- Propuesta Nominal

El sistema de propuesta nominal tiene por objeto facilitar a los/as trabajadores/as de un servicio, contratados con dedicaciones inferiores al 100% de la jornada, incrementar temporalmente sus dedicaciones.

Este sistema permite a los servicios cubrir sus necesidades con un número inferior de personas, evitando la dispersión de trabajadores/as y jornadas.

La empresa propondrá, con el consentimiento del/la trabajador/a, la contratación de éste/a para un contrato temporal, cuando se den las siguientes circunstancias:

- El/la trabajador/a debe estar contratado en puesto de similar categoría o bien en caso de tratarse de un puesto diferente, pertenecer a la lista de la categoría que se pretende cubrir.
- La acumulación de los contratos no puede superar el 100% de jornada.
- El nuevo contrato no debe impedir la realización de las funciones y tareas encomendadas como consecuencia del contrato inicial.

En el caso de existencia de varios/as candidatos/as la empresa tendrá en cuenta el lugar de trabajo y el orden en la LCT.

ARTÍCULO 22.- Procedimiento urgente.

Se considerará procedimiento urgente cuando el tiempo para la incorporación al puesto, sin contar sábados y festivos, sea inferior a 24 horas. Iniciado el procedimiento urgente, que se efectuará telefónicamente, de no ser localizado el primer integrante de lista, se procederá a llamar a los/as componentes siguientes de lista. Se respetará el orden, pero no se detendrá el procedimiento hasta localizar un/a componente que acepte la oferta.

Excepcionalmente, este plazo de 24 horas podrá ser ampliado por la dirección de personal de la empresa cuando haya 5 o más solicitudes de una misma categoría.

ARTÍCULO 23.- Procedimiento excepcional.

Este procedimiento se habilitará en los casos en los que como consecuencia de la aplicación de las condiciones de participación no exista personal disponible en listas de contratación acorde con la oferta y se hayan agotado las listas de reserva. Esto supone que las condiciones de participación quedarán en suspenso de forma transitoria. Se ofertará por orden de lista a las personas en situación de alta-disponible, independientemente de sus condiciones de participación. La persona que acepte la oferta será colocada en situación de alta-preferente una vez finalizado este contrato/nombramiento.

ARTÍCULO 24.- Sobre la comunicación de las ofertas de trabajo.

1. Las comunicaciones de oferta de trabajo se realizarán utilizando procedimientos que garanticen una constancia escrita o electrónica de su recepción.

A estos efectos, son válidos la carta, teléfono, fax, telegrama y correo electrónico. No se realizarán ofertas de trabajo a quienes se encuentren en situación de "Baja Temporal", "Suspenso para recibir ofertas", o en "Activo", salvo en este último caso para los supuestos de propuesta nominal, mejora de contrato o selección directa, contemplados en el artículo 13.

2. En aras de prestar un servicio público eficaz, eficiente y de calidad, las conversaciones telefónicas con el personal de la dirección de personal de la empresa serán grabadas. Se garantiza el derecho a la intimidad personal y el secreto en las comunicaciones personales mediante la regulación del procedimiento de grabación, conservación y reproducción de estas conversaciones. El alta en las listas implica la aceptación de las grabaciones, los interesados podrán ejercer los derechos previstos en la legislación vigente en materia de protección de datos ante la dirección de personal de la empresa. En cualquier caso las personas que no acepten la grabación, conservación y reproducción de estas conversaciones serán excluidos de las listas.

3. Se entenderá aceptada una oferta de trabajo desde el momento en que la persona así lo manifieste al personal de la dirección de personal de la empresa.

ARTÍCULO 25.- Finalización de nombramiento

En los casos de finalización de contratos, se realizarán las finalizaciones comenzando por los de peor derecho en la Lista de referencia. Para la determinación de quienes están en peor derecho, se tendrán en cuenta:

- lista más antigua
- peor posición en lista

- incumplimiento de requisitos actuales del puesto

En los casos en los que la finalización de las contrataciones coincida con procesos que a su vez generen nuevas listas, se considerará, a efectos de finalizaciones, la situación en las listas que hubiesen estado vigentes hasta ese momento.

TITULO VI.- REGLAS DE FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 26.- Hechos que dan lugar a baja.

Los siguientes supuestos darán lugar a baja temporal o definitiva en las listas temporales:

- 1.- Rechazo de oferta de trabajo adecuada a sus condiciones de participación por causa no justificable.

A estos efectos se entiende como causa justificable:

- 1) Aquellas circunstancias personales, debidamente acreditadas, no previsibles, que hayan tenido lugar en un período no superior a seis (6) días hábiles anteriores a la fecha en la que se realiza la oferta.

- 2) El inicio de contrataciones en otra empresa en un período previo inferior a seis (6) días hábiles a la fecha de la comunicación de la oferta.

- 3) Alta en el régimen de autónomos en un plazo anterior inferior a seis (6) días hábiles a la fecha de la comunicación de la oferta.

- 4) Situaciones de enfermedad del/la interesado/a que le impidan la aceptación de una oferta de trabajo o incorporación al puesto de trabajo, acreditadas mediante certificado médico.

- 5) Si la renuncia es por razones de discapacidad, ésta ha sido debidamente valorada y con las limitaciones para futuras ofertas que al efecto señale la Unidad de Salud Laboral.

La baja será:

- Baja Temporal de tres meses si es la primera vez que se rechaza.
- Baja Definitiva si es la segunda ocasión que se rechaza una oferta de trabajo en un período inferior a un año.

- 2.- Renuncia de contrato en vigor.

Se entenderá renuncia de contrato en vigor si, una vez aceptada la oferta de trabajo, el interesado/a no se incorpora efectivamente a su puesto de trabajo (sin causa justificada). No obstante, y como excepción a efectos de la declaración de baja, en el caso que una vez aceptada una oferta de trabajo se rechazase en el mismo día se entenderá como "rechazo de oferta" y no como "renuncia de contrato" siempre y cuando la incorporación al puesto de trabajo no fuera inmediata. Se entiende por incorporación inmediata cuando sea en el mismo día o en el siguiente laborable al que se produce la aceptación inicial de la oferta.

La baja será:

- Baja Temporal de seis meses si la renuncia es consecuencia de una contratación externa -salvo los supuestos recogidos en los artículos 19 y 20.2 -

o consecuencia de alta en el régimen de autónomos en un plazo de cómo máximo 3 meses antes o después de la fecha de la baja en TUVISA

- Baja Definitiva si la renuncia al contrato en vigor no es consecuencia de alguna de las situaciones anteriores.

Como excepción a este apartado, no será declarada en baja por la renuncia a un contrato con un porcentaje de jornada inferior al 100%, siempre que hubieran transcurrido como mínimo dos años desde la fecha de inicio. Este plazo se reducirá a 3 meses en el caso de que la selección se haya realizado a través del procedimiento establecido en el artículo 23 (procedimiento excepcional). Tampoco se penalizará si la renuncia es por razones de discapacidad, ésta ha sido debidamente valorada y con las limitaciones para futuras ofertas que al efecto señale la Unidad de Salud Laboral.

3.- Otras causas:

- En los casos de manifiesta incompetencia para el desempeño de las funciones del puesto o comisión de faltas tipificadas como graves o muy graves, se estará a lo establecido en la resolución del expediente. En la tramitación de estos expedientes se garantizará la audiencia al interesado.

TITULO VII.- DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN.

ARTICULO 27.-

Finalizado cada proceso de selección con la Lista, se realizará un informe del proceso que recoja las características de la contratación y las del/la candidato/a seleccionado/a.

ARTICULO 28.-

Las Secciones Sindicales con representación en TUVISA podrán, previa solicitud, conocer el estado de las Listas y acceder a los informes correspondientes a las selecciones realizadas, así como a las contrataciones consecuencia de las mismas, respetándose en todo momento las prescripciones de la LOPD.

ARTICULO 29.-

La Comisión mixta de seguimiento de la gestión de listas (CSLC) estará formada por dos representantes de la dirección de personal de la empresa y un representantes propuestos por el órgano de representación sindical (que podrán ser renovados con la periodicidad que estime pero nunca más de uno en el mismo mes natural con objeto de mantener un funcionamiento homogéneo del grupo.).

ARTICULO 30.-

Las funciones encomendadas a esta Comisión son:

- 1) Realizar el seguimiento de las contrataciones realizadas.
- 2) Estudiar y proponer a la dirección de personal resoluciones a las reclamaciones que se presenten por los/as componentes de las LCT.

- 3) Proponer a La dirección de personal de la empresa modificaciones al Reglamento de Funcionamiento o, en su caso, nuevos reglamentos de funcionamiento.
- 4) Analizar las necesidades de nuevas Listas de Contratación, y proponer a la dirección de personal, en su caso, su convocatoria o la ampliaciones de las ya existentes.
- 5) Proponer los sistemas alternativos a utilizar en los casos de agotamiento de las LCT de una categoría laboral, así como las listas a utilizar para aquellas categorías en las que no haya lista específica.
- 6) Proponer, en su caso, ámbitos de cobertura de las Listas, duración de las mismas o de los diferentes turnos que las compongan.
- 7) Proponer el paso a la situación de histórica de las LCTs que se considere que no deban estar ya operativas.
- 8) Proponer el texto de las Bases de las Convocatorias en los casos de creación o ampliación de Listas mediante este sistema.
- 9) Proponer la Resolución de los casos no contemplados en el presente Reglamento, así como la interpretación del mismo.
- 10) Proponer los procedimientos de desarrollo de este Reglamento.

ARTICULO 31.-

La Comisión se reunirá de acuerdo con el calendario acordado y, cuando se estime necesario, a propuesta de uno o varios miembros de la Comisión. En su caso elevarán informe motivado para la Resolución de los asuntos propios de la gestión de las contrataciones.

Corresponde al Consejo de administración la aprobación del presente reglamento y de sus modificaciones futuras.

ENTRADA EN VIGOR

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente a la fecha de su aprobación.

Reglamento aprobado en reunión ordinaria del Consejo de Administración del 29 de marzo de 2010.

Modificado en reunión extraordinaria del Consejo de Administración del 8 de septiembre de 2011.

ANEXO 1

PARAMETROS: (✓) Valor por defecto.

D.C. (duración)	A	Cualquier tipo de duración (día/s, semanas, meses...)
	G	Duración previsible mínima de 3 meses
	I	Duración previsible mínima de 6 meses
T.J. (tipo de jornada)	A	Cualquier tipo diario de jornada (10%..., 25%..., 50%...,75%...,100%..)
	B	Mínimo un 50% diario de jornada
	C	Máximo un 50% diario de jornada
	K	100%
T.H. (tipo de horario)	A	Cualquier tipo de horario
	B	Exclusivamente horario de mañana
	C	Exclusivamente horario de tarde
T.F. (trabajo en festivos)	A	Incluidos los que impliquen jornadas de trabajo en festivos
	B	Excluyendo los que conlleven jornadas de trabajo en festivos
I.N. (tiempo necesario desde que se comunica la oferta a la incorporación)	A	Inmediata en el mismo día
	C	Mínimo 24 horas
	E	Mínimo 48 horas
	H	Mínimo 7 días