

# REGLAMENTO REGULADOR DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DE EGEMASA

Código seguro de verificación (CSV):

**AC3C E27F D9DB B8C8 FE8C**



AC3CE27FD9DBB8C8FE8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en  
<https://sede.eprinsa.es/egemasa> (Validación de Documentos)

Firmado por Administrativo RODRIGUEZ MARTINEZ NIEVES el 17/12/2020

Siendo necesario establecer una regulación homogénea en el ámbito de EGEMASA, respecto al funcionamiento de las bolsas de trabajo para que el régimen de selección del personal que preste sus servicios en la misma sea el más uniforme posible, hace que sea conveniente establecer entre la Dirección de EGEMASA y los órganos de representación unitaria del personal, el presente acuerdo

La constitución de las bolsas de trabajo tiene como única finalidad la de establecer un procedimiento ágil para la inmediata puesta a disposición, con carácter temporal, de personal capacitado necesario para la correcta prestación de servicios de la empresa EGEMASA, respetando los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.- Objeto.**

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas comunes que regulan la creación y el funcionamiento interno de las bolsas de empleo temporal que constituya EGEMASA, bien como consecuencia de la resolución de procesos selectivos de personal o bien por creación directa de una bolsa para una determinada categoría.

### **Artículo 2.- Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente reglamento se extenderá al conjunto de actividades y servicios gestionados en cada momento por EGEMASA.

### **Artículo 3.- Ámbito Espacial**

Su ámbito espacial abarca a todos los centros de trabajo y dependencias en los que presten servicios los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal de EGEMASA.

### **Artículo 4.- Ámbito Temporal**

#### Respecto a la vigencia de las bolsas de trabajo:

**4.1.** Las Bolsas de Trabajo quedarán constituidas tras la resolución definitiva de los Concursos Oposición "Abiertos" en las distintas categorías convocadas, e irán sustituyendo, en la medida en que se vayan resolviendo los concursos, a las que estuvieran en vigor a la fecha de su publicación en la misma categoría.

**4.2.** Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia de dos años, a contar desde la fecha de publicación del listado definitivo de la bolsa de trabajo o de resolución del concurso oposición.

**4.3.** Si durante los dos años de vigencia de la bolsa se convoca un concurso oposición en la misma categoría profesional, resuelto el concurso la bolsa deja automáticamente de ser vigente, pasando la bolsa derivada del concurso oposición a ser la vigente.



**4.4.** Si no se convocase concurso, la Bolsa de Trabajo permanecerá vigente hasta la publicación de una nueva bolsa que la sustituya expresamente.

**4.5.** Cada bolsa de trabajo podrá volver a convocarse para su confección cuando el número de personas con disponibilidad para ser llamadas sea inferior al diez por ciento del total de componentes de la misma.

Respecto a la vigencia del reglamento de funcionamiento de las bolsas de trabajo:

El presente reglamento tiene vigencia indefinida, hasta que se desarrolle un reglamento que lo sustituya o mejore.

**Artículo 5.- Ámbito de aplicación y características de los contratos**

Las plazas a cubrir con carácter temporal correspondientes serán, entre otras, las que se produzcan como consecuencia de algunos de los siguientes supuestos:

Contrato Temporal	Ámbito de aplicación
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Por acumulación de tareas, con la duración máxima legal. Se incluye en este epígrafe la contratación motivada por las vacaciones de la plantilla.
De interinidad	Aquellas circunstancias en las que se sustituya a un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo. A modo enunciativo y no excluyente: sustitución de personal en situación de incapacidad temporal, durante los períodos de licencia por maternidad, adopción, acogida o paternidad, disfrute de excedencias y licencias, movilidad funcional, suspensiones de contrato, cobertura temporal interina hasta cobertura definitiva por mecanismos de selección.
Contrato de relevo	Sustitución de personal que acceda a jubilación parcial
Contrato de obra o servicio	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
Contrato temporal estipulado al efecto.	Cualquier tipo de necesidad temporal, prevista legalmente.

En caso que una persona contratada temporalmente sea susceptible de entrar en fraude en la contratación, no será llamada, y pasará a la siguiente persona de la lista. Dicha circunstancia temporal no implica la exclusión de la bolsa en ningún caso, ni la alteración de su orden. Se le volverá a llamar cuando no se dé la circunstancia de ser susceptible de entrar en fraude en la contratación.

Código seguro de verificación (CSV):

**AC3C E27F D9DB B8C8 FE8C**



AC3CE27FD9DBB8C8FE8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<https://sede.eprinsa.es/egemasa> (Validación de Documentos)

Firmado por Administrativo RODRIGUEZ MARTINEZ NIEVES el 17/12/2020

## CAPÍTULO II: CONSTITUCIÓN DE LAS BOLSAS DE EMPLEO

### Artículo 6.- Tipos de bolsas.

#### 6.1.- Bolsas obtenidas a partir de procesos selectivos de concurso oposición convocados para la provisión de plazas indefinidas.

Se constituirá una Bolsa de Empleo Temporal por cada puesto con el personal aspirante a las distintas convocatorias de concursos oposición que haya superado al menos el primer ejercicio de la fase oposición.

Se situarán en los primeros puestos en el listado los aspirantes que hayan aprobado mayor número de ejercicios de la fase de oposición, estableciéndose el orden de prioridad por la puntuación final derivada de la suma de la puntuación de todos los ejercicios de la fase de oposición más la puntuación, cuando corresponda, de la fase del concurso (en los porcentajes que se establezcan en las bases del correspondiente concurso-oposición).

#### 6.2.- Bolsas obtenidas mediante convocatoria específica.

En ausencia de bolsas de empleo, o cuando éstas sean insuficientes y hasta que se constituyan las resultantes del apartado anterior, la selección se realizará mediante convocatoria específica, mediante un sistema abreviado de selección.

#### 6.3.- Bolsas de carácter extraordinario y excepcional.

Si por otras razones de urgencia o excepcionales no fuera posible la contratación temporal con las Bolsas de Empleo de los apartados anteriores, se podrá hacer uso de Bolsas de Empleo de similar categoría, respetando el principio de especialización o de la inmediata y anterior Bolsa extinguida o bien solicitar a los Servicios Públicos de Empleo relación de demandantes inscritos en la misma y capacitados para el desempeño del puesto de trabajo con arreglo al perfil propio de las funciones a desarrollar, realizando las correspondientes pruebas selectivas.

### Artículo 7.- Procedimiento de selección

En las bases de la convocatoria publica se regularán su objeto, los requisitos que hayan de reunir los aspirantes, la forma y plazos para presentar la documentación, el proceso de selección con las fases, el baremo de méritos y, en su caso, los ejercicios y pruebas a realizar, así como la forma de elaborar el listado ordenado de la bolsa, la composición y funciones del tribunal de selección y el régimen de reclamaciones contra las resoluciones provisionales que se publiquen, garantizándose el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen en el acceso al empleo público.

### Artículo 8. Comunicaciones y publicidad

**8.1.-** En los procesos selectivos mencionados se publicarán en primer lugar las resoluciones provisionales y, tras el plazo de reclamaciones que obligatoriamente se determinará en las bases, que en ningún caso podrá ser inferior a 48 horas, se publicarán las resoluciones definitivas.



**8.2.-**Toda la información que sea de interés general se publicará a través de la página web de EGEMASA (<http://www.egemasa.es/>) y en el Portal de transparencia del Ayuntamiento de Puente Genil (<http://puentegenil.es>).

### **CAPÍTULO III FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO**

#### **Artículo 9.- Integrantes de la bolsa**

**9.1.-** Forman parte como integrante de la bolsa de empleo aquellas personas que han expresado su voluntad, participaron en el proceso de constitución de la bolsa regulado en el capítulo II, y han sido incluidos en los listados definitivos de dichos procesos.

**9.2.-** Ninguna persona podrá pertenecer a más de una bolsa de empleo temporal de EGEMASA, debiendo optar por sólo una de las que en ese momento existan. En caso de integrarse en una nueva bolsa, el trabajador será automáticamente excluido de aquélla a la que perteneciera hasta ese momento.

**9.3.-** Siempre que el número de aspirantes lo permita, se tratará de alcanzar en la bolsa de empleo la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**9.4.-** Por resolución de la gerencia se aprobarán los listados definitivos de integrantes de la bolsa de empleo, los cuales serán publicados para su general conocimiento.

#### **Artículo 10.- Orden del personal en la bolsa de trabajo**

**10.1.-** Las personas integrantes de las bolsas deberán reunir en todo momento los requisitos establecidos en las convocatorias de bolsas específicas o de los concursos oposición durante la vigencia de las mismas.

**10.2.-** El orden vendrá determinado por la puntuación media de todos los ejercicios o pruebas del proceso que hayan sido conceptuados en las bases de la convocatoria como calificables con una valoración numérica, a la que se sumará la puntuación obtenida tras la baremación de sus méritos (en los porcentajes que se establezcan en las bases de la correspondiente convocatoria).

**10.3.-** Si el proceso selectivo se basa sólo en un concurso de méritos, el orden de los candidatos en la bolsa vendrá determinado por la puntuación que hayan obtenido tras la baremación de sus méritos. Igual regla regirá en el supuesto en el que el proceso se base en un concurso de méritos y otras pruebas y ejercicios que no hayan sido conceptuados en las bases de la convocatoria como calificables con una valoración numérica.

**10.4.-** En caso de empates, y si no está especificado en las bases específicas, éstos se resolverán atendiendo sucesivamente a los siguientes criterios:



- a) Mayor puntuación obtenida en la fase de Oposición.
- b) Mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional de la fase de Concurso.
- c) En caso de persistir el empate, se efectuará un sorteo

**Artículo 11.- Situación de las personas integrantes de la bolsa.**

Las personas integrantes de la bolsa podrán estar en las siguientes situaciones:

**11.1.-Disponibile:** personas integrantes de la bolsa en disposición para prestar servicio. Se realizará el ofrecimiento de incorporación al integrante de la bolsa en situación de "Disponibile" con mayor puntuación final y por orden en la misma, siempre que reúna las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.

**11.2.-No disponible:** personas integrantes de la bolsa que no están en disposición de prestar servicio. No se realizará el ofrecimiento de incorporación al integrante de la bolsa en situación de "No Disponible", conservando éste su posición (orden) en la bolsa. Dicha situación se producirá por las siguientes causas:

- a) Por haber superado de 6 meses de Contratación en un periodo de un año, salvo que se trate de un contrato de relevo por jubilación parcial, un contrato de interinidad o un contrato por obra o servicio con sustantividad propia.
- b) Cuando curse una solicitud voluntaria por escrito de pasar de situación disponible a no disponible. Esta situación tendrá una duración mínima de 3 meses, transcurrido dicho plazo, el integrante podrá solicitar pasar de la situación de "No Disponible" a "Disponibile".
- c) Después de 2 ofertas fallidas para contactar con el/la integrante de la bolsa en situación de disponible con ánimo de ofrecerle una incorporación o bien cuando éste haya declinado justificadamente según punto e) hasta en 2 ocasiones un ofrecimiento de incorporación. Esta situación tendrá una duración mínima de 3 meses, transcurrido dicho plazo, podrá solicitar pasar de la situación de "No Disponible" a "Disponibile".
- d) Cuando, previo o durante el período de contratación y tras realizar un reconocimiento sea declarado/a por el servicio médico de empresa como Apto con restricciones laborales temporales para las tareas de la categoría a realizar. Será el propio interesado el que tendrá que solicitar por escrito su intención de pasar a situación de "Disponibile" adjuntando un certificado por el que sea declarado, a la fecha de la solicitud referida, por el servicio médico de empresa como Apto sin ningún tipo de restricción.
- e) Por alguna de las siguientes causas justificadas:
  - Incapacidad temporal o procesos de enfermedad grave.
  - Maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.
  - Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.



- Prestación de servicios en otro puesto de trabajo, salvo que dichos servicios se presten bajo cualquier modalidad de contratación o relación de servicios con carácter fijo o indefinido, en cuyo caso la renuncia no se considerará como justificada.

Iniciada la causa procedente que origina que el integrante de la bolsa pase a estar de situación "Disponible" a "No Disponible", este cambio de situación se hará efectivo en el momento de tener conocimiento del hecho que lo ha motivado.

Finalizada la causa, la persona interesada podrá solicitar por escrito pasar de la situación de "No Disponible" a "Disponible", y si procede el cambio, se hará efectivo el primer día del mes siguiente a la fecha de dicha solicitud.

Toda persona que esté en situación de "no disponible" es la responsable de comunicar su situación para pasar a disponible, para lo que deberá comunicar por escrito de lo contrario no se la llamará por estar en situación de no disponible.

**10.3.- Excluido/a.** Las personas integrantes de la bolsa serán excluidas de la misma, por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por solicitud expresa de la persona interesada.
- b) Por renuncia injustificada a un ofrecimiento de contratación
- c) Por no mantener los requisitos durante la vigencia de la bolsa, excepto el punto 10.2.d
- d) Por ser declarado "no apto" o "apto con restricciones permanentes" por el servicio médico de Empresa. Las personas a contratar se someterán a reconocimiento médico previo a la contratación, al objeto de comprobar la capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo ofertado, no siendo contratadas y excluidos de la bolsa las personas con informe médico desfavorable (no apto o apto con limitaciones incompatibles con el desempeño del puesto a cubrir).
- e) Por la no incorporación al puesto de trabajo tras la aceptación de la oferta, sin causa que lo justifique. La persona interesada dispondrá de un plazo de 2 días hábiles desde la no incorporación al puesto de trabajo para comunicar por escrito a la Empresa las causas que justifiquen dicha incomparecencia. Si queda suficientemente justificada la incomparecencia, la persona interesada pasará de nuevo a la situación de "Disponible" a partir del primer día del mes siguiente a la presentación de dicha justificación. De no quedar suficientemente justificada o de no presentar justificación alguna, se mantendrá en situación de "Excluido/a".
- f) Haber tenido un índice de absentismo superior al 3,5%, según anexo I.
- g) Por falsedad constatada en la documentación aportada en el presente procedimiento, o procesos selectivos anteriores.
- h) Por no superar el periodo de prueba en la misma sección o departamento.
- i) Por haber cumplido la edad de jubilación y cumplir con los requisitos exigidos por la ley para percibir la pensión contributiva de jubilación.
- j) Por haber sido sancionado por una falta tipificada como grave o muy grave o con dos faltas leves (una vez incorporado/a). En caso de que la sanción haya sido objeto de



recurso por la vía judicial, quedará la persona temporalmente excluida de la bolsa de trabajo, siendo automáticamente readmitida en su posición original en caso de sentencia absolutoria firme revocando dicha sanción.

- k) Por haber tenido dos informes o valoraciones negativas diferentes con un período mínimo de 2 meses entre ambos informes.

#### **Artículo 11. Ofrecimiento para la incorporación y orden de llamamiento.-**

**11.1** Las contrataciones para cubrir las necesidades derivadas de la acumulación de tareas se harán por riguroso orden de los candidatos

**11.2.** La convocatoria de carácter individual consistirá en el ofrecimiento del contrato al candidato de la bolsa que corresponda, atendiendo para ello al orden de prelación establecido. La persona a la que se efectúe la convocatoria para ofrecerle un contrato será la que en ese momento se encuentre situada en la primera posición de la bolsa correspondiente al grupo o categoría profesional, y en su caso, especialidad, del puesto que se pretende cubrir. Independientemente de la posición que ocupen en la bolsa, los integrantes de la misma una vez superen el período de contratación de 6 meses dentro de un período de doce meses, no podrán volver a ser contratados hasta tanto transcurra dicho periodo de carencia, salvo que se trate de un contrato de relevo por jubilación parcial, un contrato de interinidad o un contrato por obra o service determinao con sustantividad propia.

**11.3.** Una vez finalizado dicho contrato, el candidato volverá a estar disponible para futuros llamamientos siempre que no haya completado los límites máximos legalmente permitidos para la contratación temporal (y no hubiera superado los 6 meses de Contratación en el periodo de un año), pudiendo volver a ser llamado cuando se produzca una nueva necesidad de contratación.

**11.4.** En caso de asignación de la modalidad de contrato de relevo para cubrir una jubilación parcial, se ofrecerá a la persona integrante en situación de Disponible que tenga la puntuación más alta (esté o no activo), siempre y cuando:

- No esté activo mediante un contrato de relevo
- La asignación de un contrato de relevo suponga una mejora de las condiciones contractuales en el momento del ofrecimiento.

#### **Artículo 12.- Procedimiento de provisión de puestos**

**12.1.** Cuando las necesidades del servicio, determinadas por la Dirección, así lo requieran, y en cualquiera de los supuestos a los que se refiere el artículo 5 se procederá al ofrecimiento de incorporación a la persona integrante de la Bolsa de Trabajo específica en situación de disponible con mayor puntuación final y por orden en la misma, que reúna los requisitos de la categoría a cubrir, así como que reúna las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.





## 12.2. El ofrecimiento se realizará como sigue:

- Egemasa se pondrá en contacto con la persona integrante de la bolsa (en adelante candidato/a) por cualquier medio admisible en derecho que deje constancia fehaciente del mismo y de su fecha, siendo el teléfono el medio preferente de comunicación con los interesados y el único a utilizar cuando la urgencia de la contratación no permita usar otro medio de comunicación más rápido.
- En los casos de probada urgencia de la Contratación el/la candidato/a tendrá tiempo hasta las 8:00 hrs del día siguiente hábil del llamamiento para aceptar la oferta por correo electrónico y dispondrá de 48 horas para justificar el rechazo de la oferta.
- En caso de rechazar la oferta, se llamará a la siguiente persona de la bolsa por orden de puntuación y que reúna los requisitos de la especialidad a cubrir, así como las condiciones propias de la modalidad contractual a ofrecer.
- Cuando no exista urgente necesidad de contratación se podrá optar por la notificación por escrito de la convocatoria vía burofax, correo electrónico, mensajes a móviles u otros medios similares cuando no exista urgencia de cobertura inmediata. En este caso, la persona candidata tiene un plazo de 48 horas, a contar desde el intento acreditado de notificación, para dar una respuesta.

**12.3.** La comunicación se realizará a los datos facilitados por las personas candidatas en la solicitud de inscripción o formulario de solicitud. Es responsabilidad y obligación de las personas integrantes de la Bolsa, mantener actualizados los datos de contacto o localización como son el número de teléfono y dirección de correo electrónico, para asegurar un correcto funcionamiento de los ofrecimientos de incorporación. Las personas que cambien los datos de localización lo han de comunicar inmediatamente a Egemasa (info@egemasa.es), en caso de no hacerlo y ante la imposibilidad de localización, pasarán a situación de No disponible.

## CAPÍTULO IV: RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

### Artículo 13. Régimen de Contratación

**13.1** La inclusión de aspirantes en la bolsa de empleo temporal no generará ningún derecho de contratación, sino la expectativa de llamamiento por el orden establecido en este reglamento para ser contratado temporalmente, en función de las necesidades de servicio de la empresa y los límites a la contratación temporal legalmente establecidos.

**13.2.** Las personas seleccionadas deberán reunir en todo caso los requisitos establecidos en el vigente Convenio Colectivo y suscribirán los contratos laborales temporales para la modalidad de contratación que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y la normativa laboral vigente, los cuales se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

Código seguro de verificación (CSV):

**AC3C E27F D9DB B8C8 FE8C**



AC3CE27FD9DBB8C8FE8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <https://sede.eprinsa.es/egemasa> (Validación de Documentos)

Firmado por Administrativo RODRIGUEZ MARTINEZ NIEVES el 17/12/2020

**13.3.** Las personas contratadas estarán sujetas a la legislación laboral vigente, al Convenio Colectivo de EGEMASA y a la normativa de aplicación a todos los empleados públicos, incluido su régimen de incompatibilidades.

#### **Artículo 14. Duración de los contratos**

**14.1** Los contratos suscritos, en cuanto a su duración, no podrán superar la fecha de provisión de la vacante de que se trate por los procedimientos establecidos, o bien la fecha de incorporación de su titular, por lo que se extinguirán necesariamente por la concurrencia de dichas causas, legalmente establecidas, o bien al término de la duración expresada en los mismos.

**14.2.** En cualquier caso, se cumplirán los límites legales a la contratación temporal.

### **CAPÍTULO V: GESTIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO**

#### **Artículo 15. Convocatorias**

Las convocatorias a los candidatos se gestionarán por RRHH, quien determinará los medios para hacerlos y registrará las notificaciones realizadas y toda la documentación derivada del proceso.

#### **Artículo 16. Informatización**

La bolsa de empleo será gestionada informáticamente por la dirección de recursos humanos, con respeto de todos los principios de simplificación, agilización, facilidad en el acceso, confidencialidad y seguridad. La gestión de la bolsa se desarrollará de conformidad con la legislación que regula el tratamiento automatizado de la información y, en especial, con respeto a las normas sobre intimidad y confidencialidad de las relaciones en los términos establecidos por la legislación sobre protección de datos, así como la relativa a los servicios de la sociedad de la información.

#### **Artículo 17. Transparencia**

Con objeto de garantizar la máxima transparencia en el funcionamiento de la bolsa de empleo, EGEMASA arbitrará los medios necesarios para permitir el acceso electrónico a la misma del personal interesado y de las organizaciones sindicales con presencia en el comité de empresa, como observadores del normal funcionamiento de la bolsa. La regla general de la accesibilidad respetará en todo caso la intimidad y seguridad de las personas de acuerdo con la legislación aplicable en materia de archivos, bases de datos públicas y protección de datos personales.

### **CAPÍTULO VI COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO**

#### **Artículo 18. Constitución**

Dentro del mes siguiente a la aprobación del presente Reglamento se constituirá una comisión paritaria de seguimiento compuesta por seis miembros, tres de los cuales serán



designados por la dirección de EGEMASA, y los tres miembros restantes serán designados por el Comité de Empresa.

#### **Artículo 19.- Reuniones de la comisión**

La comisión de seguimiento se reunirá ordinariamente al menos una vez cada seis meses y extraordinariamente siempre que lo solicite cualquiera de sus componentes.

#### **Artículo 20.- Funciones**

Las funciones de la comisión de seguimiento son las que siguen:

- Realizar el seguimiento de las bolsas de trabajo
- Estudio, propuesta y aprobación de propuestas de medidas conducentes a la mejora de la gestión de las bolsas de trabajo.
- Informar y ser informado de la resolución de las reclamaciones que se formulan, así como sobre cualquiera cuestión relacionada con su cometido.
- Proponer las medidas que estime oportunas para la formación y gestión de las bolsas de trabajo, así como la creación de comisiones de seguimiento específicas para bolsas de trabajo determinadas.

### **CAPÍTULO VII INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO**

**Artículo 21.-** La comisión paritaria del convenio colectivo será el órgano competente para la aclaración de cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación de la presente disposición reglamentaria.

#### **ENTRADA EN VIGOR**

El presente reglamento de regulación de la bolsa de empleo entrará en vigor a partir del día siguiente al de la fecha de su aprobación y publicación en la página web de Egemasa.

Código seguro de verificación (CSV):

**AC3C E27F D9DB B8C8 FE8C**



AC3CE27FD9DBB8C8FE8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

<https://sede.eprinsa.es/egemasa> (Validación de Documentos)

Firmado por Administrativo RODRIGUEZ MARTINEZ NIEVES el 17/12/2020

## Anexo I:

Para cumplir con el punto de no haber tenido un índice de absentismo superior al 3,5%, el absentismo se valorará tomando como referencia la totalidad de los períodos en los que ha prestado servicios en EGEMASA la persona candidata.

No se computará como absentismo a estos efectos los siguientes:

- Accidente o enfermedad derivada del trabajo
- Maternidad, paternidad riesgo durante el embarazo y lactancia
- Vacaciones
- Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos
- Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda
- Las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, corroborada en este último caso, por el facultativo de vigilancia de la salud de la empresa.

Código seguro de verificación (CSV):

**AC3C E27F D9DB B8C8 FE8C**



AC3CE27FD9DBB8C8FE8C

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <https://sede.eprinsa.es/egemasa> (Validación de Documentos)

Firmado por Administrativo RODRIGUEZ MARTINEZ NIEVES el 17/12/2020