

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO, PARA SU UTILIZACION EN LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES LABORALES TEMPORALES DE PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA ACOSOL, S.A.

ARTÍCULO 1º.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

El Reglamento tiene por objeto establecer y regular las normas de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo con la que cubrir las necesidades de personal:

- De carácter temporal que surjan en la empresa **ACOSOL, S.A.** como consecuencia de vacantes por bajas por incapacidad temporal, incapacidad permanente susceptible de revisión por mejoría, permisos, vacaciones, maternidad, paternidad, excedencias con reserva de puestos de trabajo, jubilaciones especiales, nuevos servicios, por acumulación de tareas, obras y servicios determinados, y cualquier otro tipo de carácter temporal que pudiera surgir, mediante la realización de contratos laborales temporales.

El ámbito de aplicación, esto es, los puestos de trabajo a incluir en las Bolsas, serán los relacionados en el Anexo I, así como aquéllos que puedan surgir por una nueva necesidad de la empresa no prevista actualmente, creándose bolsas de trabajo propias y diferentes para cada una de los puestos de trabajo establecidos en el Anexo I. En todo caso, antes de su incorporación se informará de ello a la representación legal de los trabajadores.

Queda excluida de estas bases la provisión de puestos de trabajo temporales correspondientes a los grupos profesionales de titulados universitarios MECES 2 o 3, así como las contrataciones en prácticas y para la formación, de acuerdo al artículo 14 del actual Convenio Colectivo de la Empresa.

El presente Reglamento se aplicará a todos los centros de trabajo de la Empresa **ACOSOL, S.A.**

Este Reglamento ha sido elaborado por la dirección de la empresa, con remisión a los/as representantes de los trabajadores/as, para la emisión de informe no vinculante, y sometido a la aprobación del Consejo de Administración de la empresa **ACOSOL, S.A.**

ARTÍCULO 2º.- REQUISITOS DE LOS/AS ASPIRANTES. -

Las Bolsas de Trabajo a que se refiere el presente Reglamento se originan y conforman con el personal seleccionado a través de las diferentes convocatorias públicas de acceso a las bolsas de trabajo que oferte **ACOSOL, S.A.** Los requisitos formativos y profesionales que se exijan a sus integrantes vendrán definidos en las Bases Generales y Específicas del proceso público de selección que se convoque.

Los integrantes de las diferentes Bolsas de Trabajo deberán obligatoriamente asistir o realizar, salvo causas justificadas, los diferentes cursos, jornadas de formación y/o información en materia de prevención de riesgos laborales que organice el Departamento de Seguridad y Salud Laboral de **ACOSOL, S.A.**, a cuyo efecto serán debidamente convocados, en función de los puestos de trabajo y/o servicio a los que optan.

Dichos cursos o jornadas serán presenciales o vía Internet.

Quedarán exonerados de estos cursos o jornadas de formación y/o información en materia de prevención de riesgos laborales, aquellos integrantes de las Bolsas de Trabajo que acrediten, o hayan acreditado, una formación previa que el Departamento de Seguridad y Salud Laboral de **ACOSOL, S.A.** considere suficiente.

Ningún integrante de las diferentes Bolsas de Trabajo podrá ser llamado para ocupar un puesto de trabajo de carácter temporal sin haberse proporcionado la formación o al menos la información de los riesgos de su puesto de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

La no observancia de cualquiera de estos requisitos o la comprobación de que no son ciertos, excluye al/a candidato/a bien de su participación en la selección, o bien de su contratación si ya hubiese sido seleccionado/a.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y ESPACIAL. –

El ámbito funcional del presente reglamento se extenderá al conjunto de actividades y servicios gestionados en cada momento por **ACOSOL, S.A.**

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 **ACOSOL, S.A.**

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. -

Las bolsas de trabajo tendrán una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de publicación definitiva de la lista de la bolsa de trabajo, por orden de puntuación de sus miembros.

Transcurrido dicho periodo, la bolsa se renovará nuevamente total o parcialmente, permaneciendo vigente hasta la publicación de una nueva bolsa que la sustituya expresamente.

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.

Los derechos de acceso a las Bolsas de Trabajo, generados como consecuencia de la inclusión en las mismas, quedarán extinguidos una vez concluida la vigencia de la propia Bolsa.

ARTÍCULO 5º.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. –

En las bases de la convocatoria pública de las bolsas de trabajo 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 6º.- FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO PARA COBERTURAS TEMPORALES. -

Una vez surgida la necesidad de cobertura de uno o más puestos de trabajo, la contratación temporal de personal para cubrirlos sólo podrá realizarse con las personas incluidas en las listas que forman las Bolsas de Trabajo vigentes en cada momento para cada especialidad o puesto de trabajo, según refleja el Anexo I, salvo necesidades puntuales para determinados oficios o puestos que requieran un nivel de especialización y/o experiencia que exijan una convocatoria específica. Tal circunstancia excepcional será debidamente justificada por la empresa.

6.1.- Las Bolsas de Trabajo se regularán por las siguientes normas:

a) Los/as integrantes de la Bolsa de Trabajo serán avisados/as por riguroso orden de puntuación, de mayor a menor, a medida que surjan las necesidades de su contratación temporal.

Ello no obstante, cuando al tiempo de surgir la necesidad o necesidades a satisfacer con la bolsa sea conocido -o previsible razonablemente- que existe o va a surgir en los dos meses siguientes otro u otros puestos temporales a cubrir que, por su naturaleza, se prevea una duración significativamente mayor que los puestos a cubrir en ese momento, se informará de esta circunstancia a la persona con mejor puesto ordinal en la bolsa en ese momento para que, a su elección, pueda aceptar el disponible en ese mismo momento u optar por esperar a la previsible cobertura del de mayor duración, en cuyo caso, le será reservado. De la misma forma se procederá si la previsión es de un puesto con mayor

retribución. En todos los casos, se advertirá al interesado de las razones que hacen previsible esa futura vacante del puesto para que, al decidir, pueda valorar el riesgo de que finalmente la vacante no se produzca.

Este procedimiento específico se realizará siempre por escrito, a través de correos electrónicos, y requerirá la aceptación expresa del trabajador, que asume, si acepta la propuesta, que no será llamado ante vacantes temporales durante el tiempo que deba esperar (máximo dos meses) para obtener el contrato temporal de mayor duración o retribución. Asimismo, si las circunstancias varían, y no se produce la vacante temporal anunciada, se informará de ello al trabajador, y será llamado cuando se produzca otra vacante y le corresponda por orden de bolsa ocuparla.

b) El llamamiento se efectuará por cualquier medio que, procurando la mayor agilidad, garantice tener constancia del mismo; como norma general se realizará por vía telefónica y/o cualquier otro medio de comunicación personal (correo electrónico, mensajería electrónica, etc.), facilitado expresamente y a tal fin por el/a interesado/a. Si no es posible su localización tras dos intentos de comunicación entre los que mediará como mínimo un intervalo de una hora (este lapso de tiempo podrá verse reducido en caso de urgencia), se procederá al llamamiento de los/as siguientes de la lista hasta localizar una persona disponible, permaneciendo quienes no hubiesen sido localizados/as en el mismo puesto que ocupaban en la Bolsa, a la espera de un nuevo llamamiento, salvo que por el servicio de Recursos Humanos se aprecie mala fe o desinterés manifiesto, siendo excluido definitivamente de la bolsa por indisponibilidad injustificada a un ofrecimiento de contratación.

c) Quien renuncie expresamente a una oferta de contratación temporal sin mediar justificación, pasará al último lugar de la lista de forma definitiva, convocándose en su lugar a la persona siguiente.

d) Las personas que renuncien expresamente a dos llamamientos consecutivos sin mediar justificación, quedarán excluidas definitiva y automáticamente de la Bolsa.

e) Se entenderá que existe justificación a la renuncia cuando se acredite mediante el medio de prueba adecuado, en el plazo de tres días naturales desde que se produce la oferta de contratación, alguna de las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, con parte de baja o informe médico.
- Estar en situación de permiso por maternidad, o en situación de embarazo con parte de baja o informe médico.
- Muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, con certificado de defunción o informe médico.

- Estar trabajando en el momento de ser llamados, justificándolo con el contrato laboral, nómina del mes en curso o certificado de vida laboral actualizado, así como, una vez finalizada la relación laboral, copia de la notificación de cese o de la extinción contractual.
- Cualquier otra circunstancia, debidamente justificada, será valorada individualmente por el servicio de Recursos Humanos.

El/la candidato/a que se encuentre en alguna de estas circunstancias pasará a estar en situación de NO DISPONIBLE, manteniendo su posición en la Bolsa de Trabajo durante un máximo de seis meses. A partir de ese período, pasará automáticamente al último lugar de la lista.

Una vez finalizada la causa que da lugar a las situaciones relacionadas en este apartado, y en el plazo máximo de 10 días naturales siguientes a la finalización de la causa, se deberá comunicar directamente por el interesado y por escrito, al Servicio de Recursos Humanos, que ejercerá las funciones de gestor de la Bolsa, su disponibilidad a ser llamado nuevamente. Si el/la candidato/a no realiza dicha notificación en el plazo indicado, pasará automáticamente al último lugar de la lista.

f) Los/as integrantes de las listas de las Bolsas de Trabajo, una vez se reincorporen a ellas tras su período de contratación temporal laboral, no perderán su puesto en el orden de la lista.

6.2.- Además de las anteriormente descritas, serán causas de exclusión definitiva de las Bolsas de Trabajo, que serán notificadas por escrito al/a interesado/a:

- La no superación del período de prueba correspondiente en cualquiera de los puestos o servicios a que se refiere la Bolsa.
- Cuando se compruebe por la Empresa la falsedad o falta inicial o sobrevenida de alguno de los requisitos exigidos o de las circunstancias alegadas para su inclusión en la bolsa.
- Cuando resulte imposible su localización o no responda, en ambos casos a dos ofertas consecutivas de trabajo temporal, sin causa justificada.
- Simular enfermedad, accidente o cualquier otra causa personal para no aceptar el contrato de trabajo ofertado.
- No cumplir con las normas de incompatibilidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas o las que, en su caso, la sustituyan.
- Por ser declarado "no apto" o "apto con limitaciones" incompatibles con el desempeño del puesto a cubrir, por el servicio de prevención ajeno de la 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).

- La emisión por parte del responsable del servicio en el que el/a candidato/a haya prestado sus servicios de un informe negativo sobre el desempeño de su trabajo, una vez finalizado su período de contratación. En este caso, será necesario que la duración del contrato temporal sea igual o superior a un mes.
- Renunciar voluntariamente durante la vigencia del contrato temporal.
- 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 al servicio de Recursos Humanos 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 excluirá definitivamente de la bolsa.
- A petición de la persona interesada.
- Por haber sido sancionado por cualquier falta laboral. 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.

6.3.- Una vez producida la causa de exclusión definitiva de las Bolsas de Trabajo, la misma y su consecuencia será notificada por escrito al/a interesado/a y, de manera simultánea al Comité de Empresa, quienes, en el plazo de 5 días hábiles, podrán elevar solicitud de reconsideración al servicio de Recursos Humanos que, una vez estudiada la misma y, en su caso, los documentos aportados, elevará a la Dirección su propuesta de confirmación o reconsideración de la decisión, para que por la Dirección se dicte la resolución que estime oportuna.

6.4.- Los contratos se formalizarán al amparo de la normativa legal y reglamentaria en materia de contratos laborales de naturaleza temporal y en ellos se harán constar los períodos de prueba correspondientes.

ARTÍCULO 7º.- SITUACIONES ESPECIALES. -

7.1.- Si las circunstancias o condiciones propias del puesto temporal a cubrir (en la categoría profesional más básica de la bolsa correspondiente) requieren una especialidad o experiencia laboral concreta que no reúne el/a candidato/a a quien corresponda por su orden de llamada, se pasará a los siguientes de la lista de la bolsa hasta encontrar en ella la primera persona que reúna dichos requisitos, manteniendo su lugar quienes hubieren sido omitidos/as.

7.2.- Igualmente, si se agotaran los cupos previstos en cada bolsa y se necesitara más personal de sustitución temporal (diferente al del párrafo anterior), podrán incluirse, en las bolsas afectadas el número necesario de personas, incorporándolas, primeramente, del personal de otras bolsas de trabajo temporal, que reúnan los requisitos formativos necesarios para ello (manteniendo además su posición en la bolsa de trabajo de origen) y, si eso no fuera suficiente, de las listas creadas en el proceso selectivo que las originó, según el orden obtenido en el mismo.

Agotada estas posibilidades, y caso de que concurren circunstancias muy excepcionales que exijan la necesidad de contratar personal temporal especializado, se podrá, a criterio de la dirección de la empresa:

- enviar oferta a los Servicios Públicos de Empleo, o
- realizar una convocatoria extraordinaria para el puesto a cubrir de forma temporal,
- realizar una convocatoria extraordinaria para ampliar el número de integrantes de la bolsa.

7.3.- De manera muy excepcional, y cuando se requiera la contratación temporal de un trabajador para una categoría superior a la más básica de la bolsa a la que pertenezca, si el jefe del servicio solicitante demanda por escrito al servicio de Recursos Humanos, de manera justificada y acreditada, la necesidad de poseer unos conocimientos técnicos específicos, se procederá a la realización de una prueba práctica entre todos los miembros disponibles de la bolsa de trabajo temporal correspondiente, cuyo resultado será apto o no apto, sin puntuación, y adjudicándosele el contrato temporal al candidato que mejor posición ocupe en la bolsa, de entre los que hayan superado con "apto" la prueba práctica realizada.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO.

Para todas aquellas cuestiones no previstas en los párrafos anteriores y otros de su competencia, se constituye la Comisión de Seguimiento de Bolsas de Trabajo, constituida por cuatro representantes designados por la Empresa, y cuatro representantes designados de entre los sindicatos que cuenten con representación en el Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá ordinariamente, al menos, una vez cada tres meses y extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de sus componentes. Ostentando la presidencia, y voto de calidad en caso de empate, uno de los miembros designados por la empresa.

ARTÍCULO 9.- CLÁUSULA DEROGATORIA.

Este Reglamento deroga los anteriores sobre funcionamiento de bolsas de trabajo en la empresa **ACOSOL, S.A.**

ARTÍCULO 10.- DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS.

Queda delegada en la Consejera Delegada la redacción y aprobación de la regulación y requisitos de acceso a cada una de las bolsas de trabajo temporal, siempre bajo los términos y límites establecidos en este Reglamento.

ARTÍCULO 11.- ENTRADA EN VIGOR.

El presente Reglamento de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo del personal laboral de la Empresa **ACOSOL, S.A.** entrará en vigor desde la fecha de publicación definitiva de las listas de las bolsas de trabajo, previa aprobación del mismo por el Consejo de Administración de **ACOSOL, S.A.**

En Marbella, a 28 de enero de 2025

La Consejera Delegada

ANEXO I

BOLSAS DE TRABAJO

NOTA: Se hace constar que los requisitos de formación se refieren en todo caso a disciplinas académicas relacionadas con el puesto de trabajo o con la tipología de la bolsa, sin que las bases específicas para cubrirlas puedan aceptar formación genérica o dispar respecto del contenido de la bolsa.

Se constituyen las siguientes Bolsas:

1º.- BOLSA DE OPERADOR/A DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS (máximo, 40 trabajadores)

ETAP
DESALADORA
EDAR

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: Técnico de Formación Profesional (FP I), relacionado directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir
- Y admitidos y valorables, además: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

2º.- BOLSA DE OPERADOR/A DE REDES DE AGUA (máximo, 40 trabajadores)

ALTA
BAJA
ALCANTARILLADO
CONDUCCIONES DE SANEAMIENTO INTEGRAL

Integrando a trabajadores para funciones de soldador (titulaciones necesarias), y para necesidades de parque móvil (para cubrir puestos de conductor, manteniendo vigentes en cada momento los trabajadores, a su costa y responsabilidad, los tipos de carnet de conducir, el CAP, y ADR, exigidos para poder acceder a la plaza).

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: Técnico de Formación Profesional (FP I), relacionado directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir
- Y admitidos y valorables, además: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

3º.- BOLSA DE ELÉCTRICOS (máximo, 10 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

4º.- BOLSA DE MECÁNICOS (máximo, 10 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

5º.- BOLSA DE LABORATORIO (máximo, 10 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

6º.- BOLSA DE ADMINISTRATIVOS. (máximo, 20 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

7º.- BOLSA DE OPERADOR/A INFORMÁTICA (máximo, 10 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.

8º.- BOLSA DE ALMACEN (máximo, 10 trabajadores)

REQUISITOS FORMATIVOS:

- Mínimo: Técnico de Formación Profesional (FP I), relacionado directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir
- Y admitidos y valorables, además: técnico superior (FP II), o titulaciones universitarias, en ambos casos relacionados directamente con las ramas o especialidades de los puestos de trabajo a cubrir.