



**REGLAMENTO DE BOLSAS DE EMPLEO
TEMPORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE
AGUAS DE HUELVA, S. A.,**

**suscrito entre la Empresa y la Representación Legal de los
Trabajadores en Dic./2020**

ÍNDICE

Página

I.	INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES.....	1
II.	NORMAS COMUNES	1
	Artículo 1. Objeto del Reglamento.....	1
	Artículo 2. Ámbito funcional y territorial de aplicación.....	1
	Artículo 3. Ámbito personal y temporal de aplicación del Reglamento.....	2
	Artículo 4. Comisión de Bolsas de Empleo Temporal.....	2
III.	PROCEDIMIENTO DE CONFORMACIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL	2
	Artículo 5. Formación de Bolsas de Empleo Temporal.....	2
	Artículo 6. Publicidad de las Bolsas de Empleo.	3
	Artículo 7. Ampliación, vigencia y extinción de las Bolsas.....	3
IV.	FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL.....	4
	Artículo 8. Vacantes.....	4
	Artículo 9. Ofrecimiento. Orden de llamamiento y mecanismos de comunicación.....	4
	Artículo 10. Aceptación de la oferta.	5
	Artículo 11. Contratación del candidato.....	5
	Artículo 12. Finalización del Contrato e incorporación a la Bolsa de Empleo.	6
	Artículo 13. Consecuencias de las Renuncias. Turnos y criterios de penalización.	6
	Artículo 14. Procedimiento extraordinario de las Bolsas de empleo en los casos de cobertura de puestos con “carácter de urgencia”.....	7
V.	SEGUIMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO. LA COMISIÓN.....	8
	Artículo 15. La Comisión de Bolsas de Empleo.....	8
	Artículo 16. Competencias de la Comisión de Bolsas de Empleo.	8

REGLAMENTO DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA, S. A., SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

I. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES.

El Capítulo V del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S. A. (en adelante, “EMAHSA” o la “Empresa”), denominado “*Promoción y Ascensos*”, contiene, entre otros aspectos, la regulación de las normas de ingreso en la Empresa.

En dicho Capítulo se contempla la diferenciación entre aquellos puestos que son o no de libre designación, así como la convocatoria interna entre el personal de plantilla, y la “pública o restringida”, considerando la emergencia en cubrir el puesto, de forma que si no existiera dicha urgencia, se proceda a la convocatoria pública para la designación de candidatos, ya sea mediante concurso-oposición o de méritos, y de forma pública, abierta a cualquier ámbito, o restringida, discriminando a personal que “*haya prestado servicios anteriormente en la Empresa de forma temporal, teniendo en cuenta su valía, experiencia y profesionalidad demostradas, o bien de entre los finalistas de concursos celebrados anteriormente por la Empresa*”.

Es, en este contexto, en el que se observa la necesidad de establecer una regulación concreta para establecer el funcionamiento de las denominadas “Bolsas de Empleo Temporal”, ampliamente utilizadas en el Sector Público, de forma que el régimen de selección del personal que preste sus servicios en la Empresa tenga un funcionamiento transparente, homogéneo, y permita a la vez establecer ya con carácter general las reglas de selección de aquellos candidatos llamados a poder ocupar una plaza no estructural (es decir, siempre en el ámbito de contrataciones temporales), aprovechando previos concursos de selección, que permitan agilizar un procedimiento que de por sí es burocrático y con largos plazos, para poder atender de forma más rápida y sencilla las necesidades de puestos de perfiles similares, aprovechando el trabajo de selección ya efectuado.

Es por ello que, fruto de la necesaria negociación entre la Representación de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, se adopta el presente Acuerdo.

II. NORMAS COMUNES

Artículo 1. Objeto del Reglamento.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas para regular el funcionamiento de las Bolsas de Empleo externas de la **Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S. A.**, que se constituyan como consecuencia de la resolución de las convocatorias de provisión externa de puestos de la Sociedad, así como de la resolución de las convocatorias específicas para la creación de Bolsas de Empleo externas que se pudieren generar.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial de aplicación.

El ámbito funcional del Reglamento será el que posea la gestión y el territorio que la Empresa posea en cada momento, y abarcará todas las áreas y Grupos Funcionales si bien, por sus características como puestos-base, serán especialmente de aplicación en los Grupos Profesionales 1 a 2A, en su consideración de puestos de “no libre designación”.

Las “Bolsas de Empleo temporal externas” constituidas, (en adelante, Bolsas de Empleo) exclusivamente serán utilizadas para la contratación laboral, y únicamente para supuestos de necesidades de contratación temporal, incluyendo contratos de sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, con excepción en aquellos supuestos establecidos convencional o legalmente.

Artículo 3. Ámbito personal y temporal de aplicación del Reglamento.

1. El presente Reglamento regula el funcionamiento de todas las Bolsas de Empleo del personal laboral que tengan lugar en EMAHSA, no incluyéndose en ningún caso aquellas relaciones que estén vinculadas a la Empresa mediante relación laboral de alta dirección, de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, o aquel que pudiere sustituirlo.
2. El presente Reglamento, suscrito entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, entrará en vigor a partir de su firma. Se considerará por períodos anuales naturales sucesivos (1 de enero a 31 de diciembre), excepto que hubiere denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de finalización de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, una vez denunciado, y hasta que no se logre nuevo Acuerdo entre las partes que le sustituya, continuará en vigor con su regulación.
3. Cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación del siguiente reglamento será resuelta entre la EMAHSA y la Representación Legal de los Trabajadores, a través de los procedimientos de negociación colectiva oportunos.

Artículo 4. Comisión de Bolsas de Empleo Temporal.

A formar entre representantes de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa se constituye la "Comisión de Bolsas de Empleo Temporal" especificada en el Apartado V del Reglamento, como comisión paritaria entre representantes de la Empresa representantes legales de las personas trabajadoras de EMAHSA, con el objetivo del seguimiento de las Bolsas constituidas al amparo del presente Reglamento.

III. PROCEDIMIENTO DE CONFORMACIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

Artículo 5. Formación de Bolsas de Empleo Temporal.

1. Las Bolsas de Empleo en EMAHSA quedarán constituidas única y exclusivamente con todas aquellas personas que, no habiendo obtenido plaza en el proceso selectivo correspondiente, hayan sin embargo superado el proceso selectivo de provisión de puestos externa conforme a las bases correspondientes para cada convocatoria, superando los ejercicios de la fase de oposición, o bien cumpliendo con todos los requisitos establecidos en las Bases, para el caso de tratarse de un concurso de méritos.

En este sentido, para conformar la Bolsa de Empleo se respetará estrictamente el orden obtenido por cada aspirante en el Proceso selectivo, que vendrá dado por la suma de ejercicios aprobados en la fase de oposición y por la puntuación obtenida en la fase de concurso, o tan sólo por esta en caso de tratarse de un concurso de méritos.

2. El candidato, aparecerá en la Bolsa conforme a la puntuación total obtenida en todas las fases del proceso de selección, obteniendo su número de orden, y siempre y cuando hayan expresado la voluntad de formar parte de la Bolsa de Empleo en su Solicitud de Participación.

En caso de que se efectúe una Convocatoria específica para conformar Bolsas de Empleo, quedarán constituidas con aquellas personas que formen parte de la lista definitiva cuando a criterio de la Mesa del proceso selectivo, hayan superado el umbral de perfil y requisitos solicitados.

3. Se reservará un cupo de puestos de un cinco (5,00 %) por ciento de las Bolsas de Empleo para ser cubiertos entre personas con discapacidad que acrediten un grado de discapacidad igual o superior a un treinta y tres (33%) por ciento, siempre que superen los procesos selectivos y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.
4. Cada Bolsa de Trabajo se configurará con el conjunto de candidatos, seleccionados por Grupo Profesional y Puesto de trabajo/Posición. Así, se conformará con la unificación o adscripción a la Bolsa correspondiente de aquellos candidatos de cada concurso, donde se incluirán por el estricto orden de puntuación obtenida en dicho

concurso, ya fuera en un concurso de méritos o concurso-oposición, e incluyendo indistintamente a los candidatos de turno libre como los de turno de minusvalía, teniendo preferencia, en caso de empate en la puntuación, el aspirante de la bolsa objeto de minusvalía.

La puntuación obtenida en dicho concurso se considerará la definitiva y será la que aparecerá en la Bolsa, sin que posteriormente se lleven a cabo procesos de actualización de dicha puntuación, ya por posteriores méritos o por la obtención de nuevas titulaciones, a salvo de la obtención de otra puntuación en un proceso posterior del mismo Grupo Profesional.

5. Finalizado un proceso selectivo derivado de una oferta de empleo pública dentro de la EMAHSA, la Comisión de Bolsas de Empleo Temporal de EMAHSA establecerá la composición, extensión, duración y posibilidades de ampliación de éstas, siempre conforme a lo que establezcan las propias Bases de los procesos de Oferta de Empleo Público, y conforme a la normativa vigente en cada momento.

6. Cuando no existan Bolsas de Empleo temporal confeccionadas por Ofertas Públicas de Empleo previas, se utilizarán las convocatorias internas, públicas o restringidas, y todos aquellos sistemas regulados en el Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 6. Publicidad de las Bolsas de Empleo.

Una vez se constituya una Bolsa de Empleo Temporal, será publicada en la página Web de EMAHSA (Portal de Transparencia, apartado "*Procesos de Selección*") en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la correspondiente Resolución del proceso selectivo. A los efectos de cumplimiento de la normativa en materia de Protección de datos, conforme al Reglamento Europeo de Protección de Datos, se aplicarán técnicas y reglas de seudonimización, conforme a las recomendaciones efectuadas por la Agencia Española de Protección de Datos que permitan la disociación de datos, de forma que se proteja suficientemente la confidencialidad de los datos de carácter personal contenidos en la relación.

Artículo 7. Ampliación, vigencia y extinción de las Bolsas.

Las ampliaciones de Bolsas preexistentes se producirán con los candidatos de nuevas convocatorias, ya sean de plazas estructurales o no, en los términos indicados en el artículo 5.

Con respecto al periodo de vigencia de las Bolsas de Empleo Temporal constituidas será de veinticuatro (24) meses desde su constitución, al margen de la fecha de entrada de los diferentes candidatos que la conforman. En todo caso, se permite, mediante Resolución expresa de la Comisión de Bolsas de Empleo Temporal, la constitución de una nueva Bolsa con inclusión de candidatos de una Bolsa previa.

Si transcurrido tal período no se hubiere aprobado nueva Bolsa de Empleo Temporal para las mismas posiciones o puestos, o se encontrare ésta en formación, se prorrogará automáticamente el anterior hasta el momento de la entrada en vigor de la nueva bolsa. En todo caso, el período de prórroga de una Bolsa no podrá ser superior a 6 meses.

De existir causas justificadas que impidan aprobar una nueva Bolsa, la continuidad de la anterior por tiempo superior a los 6 meses previstos en el párrafo anterior será objeto de negociación con la Comisión de Bolsas. Inmediatamente cesadas las circunstancias especiales que originaran dicha prórroga excepcional, se deberá convocar y resolver nueva Bolsa de Empleo.

En lo concerniente a la extinción de Bolsas, se producirá, además de por el periodo de agotamiento de 24 meses ya indicado, también cuando se prevea el agotamiento de la bolsa de trabajo constituida, ya sea por nuevos requisitos de los perfiles a contratar, por posiciones a extinguir u otra circunstancia que permita prever la imposibilidad de contratación de los perfiles ubicados. También se extinguirá cuando todos los trabajadores que forman parte de la misma estén trabajando, o queden excluidos o renuncien a la misma.

IV. FUNCIONAMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL.

Artículo 8. Vacantes.

1. A los efectos previstos en el presente Reglamento se entiende por «vacantes» tanto las que no hayan sido cubiertas por cualquiera de los procedimientos de provisión previstos de forma legal o convencional, como asimismo todas aquellas contrataciones temporales que tengan carácter urgente e inaplazable, incluyendo las sustituciones por cualquiera de las causas previstas legal o reglamentariamente.
2. El Área de Recursos Humanos determinará, a la vista de las necesidades de personal surgidas en la Sociedad, la duración y el nombramiento o tipo de contrato a realizar, que será el que corresponda de acuerdo con la legislación y el convenio colectivo aplicable.
3. La convocatoria de las vacantes surgidas se efectuará mediante la inserción del anuncio en la página Web de EMAHSA, Portal de Transparencia, siguiendo los principios de Transparencia y Publicidad inherentes a los Procesos Públicos de Selección de Personal.
4. Junto a la convocatoria se harán públicas las bases específicas.
5. Los modelos normalizados de solicitudes, serán los que establezcan las bases en cada momento. De igual modo, el modo de presentación de dichas solicitudes y su plazo de presentación será el que se establezca en las propias Bases del concurso.
6. La lista de admitidos y excluidos de los concursos, deberá ser publicada en la Web de la Empresa, a través de la correspondiente Resolución del Tribunal, y conforme establezcan la Bases específicas del concurso.

De forma ordinaria, y salvo que las Bases no contemplen otro plazo, se concederá un plazo de diez (10) días hábiles a efectos de presentación de Reclamaciones y/o Enmienda de deficiencias subsanables por la que ostentan la condición de interesados, a los efectos del artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Para el supuesto de que se presentaran el caso de presentarse reclamaciones, serán aceptadas o rechazadas en la Resolución que apruebe las listas definitivas, que se harán públicas, asimismo, en la forma indicada. En caso de no presentarse ninguna reclamación las listas provisionales devendrán automáticamente en definitivas, sin necesidad nueva publicación, sin menoscabo del procedimiento indicado en el artículo 6.

Artículo 9. Ofrecimiento. Orden de llamamiento y mecanismos de comunicación.

La oferta de contratación a las personas que se encuentran en la Bolsa de Empleo Temporal se llevará a cabo siguiendo rigurosamente el mismo número de orden obtenido, conforme al artículo 5.2, que será el orden de llamada para el ofrecimiento, de modo que se ofrezca la contratación al primer candidato figurante en dicha Bolsa.

Las personas integrantes de las Bolsas de Empleo externas serán llamadas conforme al orden de prelación establecido, mediante cualquier medio admisible en derecho. Deberá dejarse constancia de dicha llamada, con expresión de su fecha, hora, y medio utilizado. En este sentido, el teléfono y el correo electrónico indicados en la solicitud de participación se configurarán como los medios preferentes de comunicación, pudiendo la EMAHSA utilizar algún otro medio conforme a los datos de contacto indicados en la solicitud de participación anteriormente mencionada.

El llamamiento de las personas integrantes de la Bolsa se realizará mediante comunicación telefónica y correo electrónico. Habiendo establecido contacto telefónico con la persona interesada o bien, en todo caso, tras la remisión del correo electrónico de ofrecimiento, la persona dispondrá de un plazo máximo de veinticuatro (24) horas a partir de ese momento para dar una respuesta de aceptación o renuncia. De no recibirse dicha comunicación y transcurrido dicho plazo, se considerará que renuncia de forma no justificada. Es por ello, de vital importancia que las personas que hayan sido incluidas en las Bolsas de Empleo mantengan sus datos de localización actualizados, para lo que deberán remitir cualquier modificación de los inicialmente expresados por

escrito al Área de Recursos Humanos, preferentemente por escrito a su buzón de correo electrónico departamental. En todo caso, si se diera la circunstancia de una imposibilidad de localización por dos veces, estas personas quedarán automáticamente excluidas de la Bolsa.

La EMAHSA, a través de su Área de Recursos Humanos, llevará a cabo un expediente que contendrá, en todo caso, todas las incidencias que se sucedan con motivo de las bolsas de Empleo. En este sentido, cada vez que se proceda a la utilización de la Bolsa para efectuar procedimientos de contratación, se elevará un Acta de todos los ofrecimientos, aceptaciones, renunciaciones y contrataciones que se lleven a cabo.

Artículo 10. Aceptación de la oferta.

En caso de aceptación de la oferta de trabajo, el candidato deberá aportar en las siguientes veinticuatro (24) horas a su aceptación la siguiente documentación original, para su compulsión:

- Documento Nacional de Identidad.
- Tarjeta Seguridad Social (NAF).
- Certificación Titularidad Cuenta Bancaria.
- Título académico correspondiente al exigido para el ejercicio del correspondiente trabajo ofertado.
- Demás títulos y certificados exigidos en la convocatoria que diera lugar a la creación de la Bolsa de Empleo.
- Certificación oficial que acredite la condición de minusválido, si fuera procedente.

En el supuesto de no comparecer justificadamente durante la veinticuatro (24) horas siguientes a la citación, se entenderá que rechaza la oferta y renuncia a continuar en la Bolsa de Empleo. Asimismo, el candidato, al aceptar la oferta, si así fuera requerido por la EMAHSA, se compromete a estar disponibles para cubrir el puesto ofertado a partir de un máximo de cinco (5) días naturales, a contar desde el momento de la aceptación inicial de la oferta y la entrega de documentación. De no poder cubrirla en dicho plazo, la EMAHSA considerará este hecho como renuncia no justificada. De los términos de aceptación y disponibilidad se suscribirá obligatoriamente por el candidato un documento que le será aportado en el momento de entrega de la documentación anteriormente indicada, que se incorporará al Expediente.

La razón que justifique la renuncia deberá ser acreditada documentalmente al Área de Recursos Humanos de la Empresa en un plazo de 48 horas a contar desde el mismo momento en que se produzca el llamamiento. La persona interesada mantendrá la suspensión en la Bolsa de Empleo correspondiente hasta el momento en que aporte la documentación justificativa de que haya cesado la situación que motivó la renuncia justificada, y tendrá un plazo de siete (7) días naturales para presentar la documentación a la Empresa, solicitando nuevamente su inclusión en la Bolsa. Si transcurrido dicho plazo no se produjera dicha comunicación, la persona quedará excluida definitivamente de las Bolsas de Empleo en la que conste inscrito.

Artículo 11. Contratación del candidato.

La contratación de personas trabajadoras de un puesto de trabajo solo podrá realizarse con personas incluidas en la/s bolsa/s de trabajo vigentes en cada momento, siempre y cuando exista bolsa de empleo creada para el puesto de trabajo de que se trate.

Las contrataciones laborales temporales se realizarán cuando se haya previsto la Bolsa de Empleo, siempre con carácter previo, de entre las personas que forman parte de las mismas y que sean el resultado de su creación conforme a los procesos selectivos convocados por la EMAHSA.

En todo caso, tanto la contratación efectiva del candidato como su posterior mantenimiento estarán obligatoriamente condicionados a la concesión de carta de aptitud médica para el desempeño del puesto de trabajo, a cuyo objeto el solicitante deberá someterse a reconocimiento médico llevado a cabo por los servicios de vigilancia de la salud de EMAHSA.

Cada nombramiento o contrato se efectuará con relación a un solo puesto de trabajo.

El cese voluntario durante la relación laboral, con independencia del tiempo que se hayan prestado servicios, implicará al paso del solicitante al último lugar de la Bolsa de Empleo.

Tanto las rescisiones de la relación laboral motivadas por despidos disciplinarios, como la no superación del período de prueba o la ineptitud sobrevenida para el desempeño del puesto de trabajo, serán causas que motivarán la exclusión automática de la Bolsa de Empleo. Igualmente, será motivo de exclusión de la Bolsa de Empleo cualquier otra causa de las contempladas en el Convenio Colectivo de la Empresa, el Convenio Colectivo Sectorial o la legislación vigente en materia laboral.

Artículo 12. Finalización del Contrato e incorporación a la Bolsa de Empleo.

En caso de finalizar la vigencia del nombramiento o contrato, el personal afectado podrá optar a otro u otros sucesivos, excepto en caso de que la nueva modalidad de contratación sea incompatible con el anterior Contrato, en cuyo caso no podrá ser llamados hasta que existan modalidad compatible o transcurra el plazo exigido legal o convencionalmente para la contratación.

En tal caso, la persona se reincorporará a la Bolsa de Empleo correspondiente, no perdiendo el orden en la relación, sin que para ello sea necesaria comunicación alguna por parte de la persona interesada a la Jefatura de Recursos Humanos, y siempre que al momento de incorporación a dicha Bolsa ésta se encuentre activa.

Artículo 13. Consecuencias de las Renuncias. Turnos y criterios de penalización.

1. RENUNCIAS.

Cuando a una persona se le comunica la oferta de trabajo y rechaza injustificadamente el contrato, en una primera vez pasará al último lugar en la bolsa de trabajo. En caso de que dicha circunstancia se repitiera una segunda vez, supondría causa de exclusión de las Bolsas de Empleo en las que estuviera inscrito.

Al igual que la aceptación, la renuncia deberá realizarla por escrito en un plazo de veinticuatro (24) horas. Se admitirá cualquiera de los medios admitidos en derecho, preferiblemente dejando constancia escrita (Fax, email, etcétera).

2. CAUSAS DE EXCLUSIÓN.

Se consideran causas de exclusión que eliminan al candidato de la Bolsa de Empleo:

- 1) Por renuncia expresa a seguir formando parte de Bolsa de Empleo, por voluntad propia del interesado.
- 2) Cuando se haya renunciado injustificadamente dos veces a llamamientos. En tal caso será eliminado de todas las Bolsas de Empleo en las que se encontrare inscrito.
- 3) En los casos en los que no se justifique documentalmente, en los plazos establecidos para ello, la finalización del hecho que ha causado la renuncia justificada.
- 4) Que la persona, una vez aceptado el llamamiento, sea declarada por el servicio de vigilancia de la salud médico como no apto o apto con limitaciones, incompatibles con el puesto a desempeñar, y esta circunstancia se determine como permanente
- 5) Si la persona, en el caso de encontrarse trabajando en la EMAHSA, es sancionada por falta grave o muy grave.
- 6) Si durante el desempeño del puesto, renuncia voluntariamente a continuar ocupándolo antes de que finalice el periodo fijado para ello.
- 7) No superar el periodo de prueba regulado en el Convenio Colectivo de aplicación o en la legislación laboral vigente.

Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, por lo que no darán lugar a desplazamiento o a baja en la Bolsa de Empleo, las siguientes circunstancias, que deberán ser acreditadas por el interesado, a petición de

la EMAHSA:

- a. Encontrarse en situación de empleo activo en el momento de ser llamado.
- b. Encontrarse en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente, con parte de baja o informe médico, igualmente situación de
- c. Encontrarse en situación de permiso por maternidad o paternidad, o en situación de embarazo a partir del sexto mes de gestación, o en otro caso que mediante informe médico que justifique la incompatibilidad del puesto con el estado de gestación y circunstancia del mismo. También en los supuestos de disfrute de lactancia de forma acumulada
- d. Cuando circunstancias familiares y de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional no hagan posible la efectiva prestación del puesto de trabajo conforme a las condiciones del mismo.
- e. Estar en situación de permiso por matrimonio.
- f. Enfermedad grave de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad.

Las renunciadas justificadas indicadas supondrán un cambio de estado a suspensión temporal en la Bolsa de Empleo externa que corresponda, únicamente durante el tiempo que dure el hecho causante, manteniendo la persona su posición en la Bolsa para próximos llamamientos, una vez que finalice el hecho que produjo su suspensión temporal, momento en el que pasarán nuevamente a conservar su orden en la Bolsa correspondiente.

Artículo 14. Procedimiento extraordinario de las Bolsas de empleo en los casos de cobertura de puestos con “carácter de urgencia”.

1. La Empresa, dentro de su objeto social, presta un servicio público básico a la ciudadanía, considerado esencial. Al objeto de garantizar dichos servicios a la ciudadanía, la EMAHSA podrá considerar la cobertura de determinados puestos, siempre con carácter excepcional, atendiendo a cada momento y a las circunstancias concretas de cada centro de trabajo, como “cobertura de puestos con carácter de urgencia”. Para ello se establece un régimen de funcionamiento especial en estos casos excepcionales para la gestión de las Bolsas de Empleo externas que se regula en el presente artículo.

2. En los casos de cobertura de puestos considerados con carácter de urgencia por la EMAHSA, se realizará un primer llamamiento vía teléfono a la persona interesada conforme al orden de prelación de la Bolsa de Empleo correspondiente. De no poder contactar telefónicamente, se realizará una segunda llamada transcurrida al menos una hora desde la realización de la primera. En el supuesto de que no sea posible contactar con la persona seleccionada telefónicamente, se procederá a su exclusión para ese llamamiento concreto, quedando no obstante disponible en la Bolsa de Empleo para los próximos llamamientos y en su mismo número de orden, pasando en este caso al siguiente de la lista.

Una vez establecido el primer contacto telefónico conforme al anterior procedimiento, la persona interesada deberá manifestar en ese mismo momento su aceptación o renuncia a la cobertura del puesto ofertado en el plazo que la Empresa establezca. Dicho plazo, en todo caso, nunca podrá ser inferior a veinticuatro (24) horas, a contar desde el mismo momento en el que se produzca el contacto telefónico.

3. Cuando ante la necesidad de cubrir un puesto con carácter de urgencia, la EMAHSA establezca un plazo de cobertura a la persona interesada inferior a setenta y dos (72) horas, a contar desde el mismo momento en el que se produzca el contacto telefónico, de producirse renuncia a cubrir el puesto, ésta se considerará justificada y no supondrá una exclusión de la Bolsa de Empleo correspondiente, por lo que la persona mantendrá su posición en la Bolsa para próximos llamamientos.

4. Una vez finalizada la cobertura externa del puesto, la persona se reincorporará a la Bolsa de Empleo correspondiente, no perdiendo el orden en la relación, sin que para ello sea necesaria comunicación alguna por parte de la persona interesada al Área de Recursos Humanos.

V. SEGUIMIENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO. LA COMISIÓN.

Artículo 15. La Comisión de Bolsas de Empleo.

La Comisión de Bolsas de Empleo del EMAHSA se constituirá dentro mes siguiente a la aprobación del presente acuerdo y estará compuesta, de forma paritaria, por dos representantes de EMAHSA y por dos representantes del Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá ordinariamente, al menos, una vez anualmente y de forma extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de sus componentes.

El nombramiento de los miembros se dejará constancia en un Acta, siendo el mandato para tres (3) años, sin menoscabo de la posibilidad de cambio o renuncia durante dicho mandato. En todo caso se producirá modificación de los miembros en la Comisión de seguimiento si algún miembro representante del Comité de Empresa dejara de ser miembro de dicho órgano durante su mandato.

Artículo 16. Competencias de la Comisión de Bolsas de Empleo.

Serán competencia de la Comisión de Bolsas de Empleo:

- a) Realizar el seguimiento de las Bolsas de Empleo
- b) El estudio, propuesta y aprobación de propuestas de medidas conducentes a la mejora de la gestión de las Bolsas de Empleo.
- c) Informar y ser informado de la resolución de las reclamaciones que se formulan, así como sobre cualquiera cuestión relacionada con su cometido. Dichas resoluciones competarán a la Dirección de Recursos Humanos, que realizará, además, la gestión informática de las Bolsas de Empleo, siempre de conformidad con la normativa que regule el tratamiento automatizado de la información, en los términos establecidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
- d) Proponer las medidas que estime oportunas para la formación y gestión de las Bolsas de Empleo, así como la creación de comisiones de seguimiento específicas para Bolsas de Empleo determinadas.

Toda alteración o anomalía que pueda haber por cualquier tipo de problema, incluso los que se derivan de la gestión, será inmediatamente comunicada por escrito a los miembros de la Comisión de Seguimiento.

Reglamento aprobado por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores el 21 de diciembre de 2020