

FUNCIONAMENT DE LES LLISTES DE RESERVA (Annex VI)

Les llistes de reserva (o borses de substitució) que es constitueixen a DIVALTERRA, S.A. com a conseqüència d'un procés selectiu es regularan sobre la base de les següents especificacions:

1. Una llista de reserva només es podrà constituir com a resultat d'un **procés selectiu** iniciat per cobrir les necessitats de personal en algun lloc de l'empresa, existent o de nova creació, **pel qual s'haja emprat el "Procediment per a la contractació de personal extern mitjançant procés de selecció de personal"** vigent a l'empresa.
2. Estarà composta pels **candidats/es finalistes** que no hagen estat contractats/ades com a resultat del procés de selecció.
3. La llista de reserva d'un determinat procés de selecció només podrà emprar-se per a la **cobertura temporal d'eixe mateix lloc de treball**.
4. Perquè es produisca l'activació de la llista de reserva, s'haurà de formalitzar el corresponent "Qüestionari de Sol·licitud per a la cobertura de llocs (Annex I)" segons l'establert a l'apartat 5 del "Procediment per a la contractació de personal extern mitjançant procés de selecció" de DIVALTERRA.
5. L'oferta/tes de contractació temporal a les persones integrants de la/les llista/es de reserva s'efectuaran seguint rigorosament l'ordre de prelación establert.
6. S'haurà de deixar constància de cada oferta de contractació efectuada a les persones que formen part de dita llista. Les notificacions es realitzaran des de l'Àrea de Recursos Humans i es practicaran per qualsevol mitjà que permetta tindre constància de la recepció per l'interessat/ada, així com de la seua data. L'acreditació de la notificació efectuada s'incorporarà a l'expedient de contractació, si escau.
7. En supòsits d'oferir simultàniament més d'una contractació amb durades o condicions diferents, s'oferiran en bloc, segons l'ordre de prelación, de manera que **l'aspirant amb millor prelación pugui triar** la que més li convinga, i així successivament amb la resta d'integrants.
8. Cada vegada que sorgisca la necessitat de realitzar una nova contractació amb una **durada estimada igual o superior a un any**, l'oferta es realitzarà al/a la primer/a candidat/a de la llista de reserva. Aquesta circumstància també s'aplicarà si en aquest moment dit/a candidat/a té contracte en vigor, però només en el cas

que aquest tinga una durada estimada inferior al contracte ofert. El contracte que deixe disponible aquesta persona s'oferirà normalment, segons l'ordre de prelación.

9. Aquelles persones que una vegada incloses en la llista de reserva canvien les seues **dades de localització**, hauran de comunicar-ho per escrit, el més aviat possible, a l'Àrea de Recursos Humans. En cas de no fer-ho i davant la impossibilitat de localització almenys en 3 ocasions, quedarà a criteri de l'empresa la seua exclusió de la llista
10. En tot cas, el/la sol·licitant disposarà, des de la seua notificació o recepció de l'oferta de **3 dies hàbils per notificar per escrit** a l'Àrea de Recursos Humans la seua acceptació o renúncia de la mateixa. Dit escrit haurà d'anar degudament signat, amb data i nº de DNI. **En el cas que no responga dins d'aquest termini o rebutge injustificadament l'oferta, passarà a l'últim lloc de la llista de reserva, havent d'informar-lo l'Àrea de Recursos Humans per escrit de tal circumstància. No respondre a l'oferta o fer-ho fora de termini equivaldrà a renunciar a l'oferta.**
11. Cada integrant de la llista podrà realitzar **fins a 3 renúncies** durant el període de vigència de la mateixa, a partir de la qual serà exclòs/a amb caràcter definitiu de la mateixa.
12. Es consideraran **motius justificats de rebuig de l'oferta**, per la qual cosa **no donaran lloc a desplaçament en l'ordre de prelación o a baixa en la llista de reserva**, les circumstàncies següents, que hauran de ser degudament acreditades per l'interessat/ada:
 - a) Trobar-se treballant en eixe moment.
 - b) Incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, amb part de baixa o informe mèdic.
 - c) Estar en situació de permís per paternitat, maternitat o en situació d'embaràs.
 - d) Mort o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat, en el termini d'1 setmana abans de l'oferta.
 - e) Estar en situació de permís per matrimoni.
 - f) Estar gaudint d'una excedència forçosa o voluntària.

En els casos exposats anteriorment, **s'haurà d'aportar el corresponent justificant en un termini no superior a 5 dies hàbils**, i les persones quedaran en situació d'espera fins que finalitzen les causes al·legades. La no remissió del document que acredite la justificació del rebuig d'una oferta donarà lloc, la primera vegada que es produisca, al pas a l'últim lloc de la llista de reserva, la segona vegada, a l'exclusió de la llista de reserva per un període de 3 mesos, i a la tercera, a la seua exclusió definitiva.

La comunicació del cessament de la causa al·legada haurà de realitzar-se per escrit en un termini **no superior a 5 dies hàbils des que haja finalitzat la causa**, inexcusablement.

13. **Una vegada realitzada una oferta a una persona de la llista i acceptada per aquesta, s'entendrà com a ferma.** Cap integrant de la mateixa que posseisca una major puntuació podrà fer valdre el seu dret si manifesta la seua disponibilitat amb posterioritat a la finalització del termini establert per respondre a l'oferta, doncs finalitzat aquest termini, perd el seu dret fins que sorgeix una nova oferta.
14. A la finalització del contracte ofert, en cas que el mateix haja tingut una durada **inferior a un any**, l'aspirant es reintegrarà en la llista de reserva en la **mateixa posició o ordre** en què es trobava amb caràcter previ a la contractació. En cas contrari, l'aspirant es reintegrarà automàticament en l'últim lloc de la llista de reserva.
15. Seran motius d'**exclusió definitiva** de la llista de reserva les següents circumstàncies:
- a) La sol·licitud per part de l'interessat/ada, mitjançant escrit degudament signat, amb data i nº de DNI.
 - b) Quan després d'una contractació s'haja emès un informe justificatiu del Director de l'Àrea on haja treballat la persona en el qual es desaconselle la seua nova contractació, a causa d'incompetència demostrada, sota rendiment, negligència, indisciplina, o causes similars.
 - c) Les rescissions de la relació laboral motivades per acomiadaments disciplinaris, separacions del servei o no superació del període de prova.
 - d) El cessament voluntari durant la relació laboral, amb independència del temps que s'hagen prestat serveis.
 - e) Haver renunciat en 3 ocasions a les ofertes realitzades durant el període de vigència.
 - f) No justificar en 3 ocasions la renúncia a una oferta.
 - g) No comunicar en 3 ocasions la renúncia a una oferta, o no fer-ho dins del termini i en la forma escaient.
16. En produir-se una necessitat de contractació i no haver-hi persones disponibles en la llista de reserva corresponent, es podrà realitzar un nou procés de selecció, que haurà de ser degudament autoritzat segons l'establert en el procediment de l'empresa.
17. Per a totes aquelles qüestions no previstes en els paràgrafs anteriors, la Direcció de Recursos Humans realitzarà proposta/tes a la Gerència perquè aquesta decidisca com procedir.

Maig 2017.