

Normas de gestión de las listas de aspirantes a contratación temporal de los procesos que ha seguido la sociedad Andacelay, s.l.

Artículo 1. Normas generales de llamamiento.

1. Con el fin de facilitar su localización, los aspirantes deberán comunicar, al menos, un teléfono de contacto, sin perjuicio de que puedan comunicar, además, otros teléfonos de contacto o dirección de correo electrónico, información que deberán mantener permanentemente actualizada.

2. Con carácter general, a cada aspirante al que se oferte un contrato por teléfono, se le realizarán al menos tres intentos de localización a través de los medios de contacto por él facilitados, durante un periodo de dos días.

Se dejará constancia de cada llamamiento, señalando las circunstancias, fecha y hora en la que se ha efectuado.

3. Cuando el volumen de contratos a ofertar lo aconseje, la elección de los mismos se podrá hacer en acto público. En este caso, el llamamiento se efectuará mediante anuncio público, en el que se incluirán los aspirantes llamados y los contratos ofertados.

4. Si puestos en contacto con un aspirante y realizada una oferta de contratación, no contesta a la misma, se entenderá que la rechaza y se le aplicará lo dispuesto en el artículo 4.

5. Cuando un aspirante no pueda ser localizado se contactará con el siguiente o siguientes de la lista, hasta que el puesto o puestos de trabajo ofertados sean cubiertos.

Los interesados con los que no se haya podido contactar mantendrán su lugar en la lista correspondiente.

6. Las contrataciones cuya duración inicial prevista sea igual o inferior a seis meses se ofertarán, una vez autorizadas, al primer aspirante disponible con el que, sin necesidad de cumplir lo previsto en el apartado 2 de este artículo, se consiga contactar y que acepte su incorporación inmediata.

7. A los aspirantes que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo, salvo que el llamamiento se efectúe para un puesto de trabajo cuya duración prevista exceda de los seis meses.

8. En las contrataciones temporales a tiempo parcial se procurará completar la jornada con la existencia de otras necesidades temporales que sea preciso cubrir en el mismo centro, siempre que ello sea posible dentro del mismo contrato y cuente con la conformidad del interesado.

Artículo 2. Prioridad excepcional para el llamamiento

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general para los llamamientos, cuando un aspirante haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal y dentro del plazo de los 15 días siguientes a la finalización del citado contrato se autorice la cobertura temporal de un puesto de trabajo igual en el mismo convenio de aplicación, Andacelay podrá ofertar el contrato a dicho aspirante, siempre que, en el momento del nuevo llamamiento, concurren los siguientes requisitos:

a) Que no haya aspirantes disponibles para el desempeño del puesto de trabajo en situación de servicios especiales para la formación.

b) Que el aspirante esté incluido en una lista que se encuentre vigente en el momento del llamamiento.

c) Que la finalización de su contrato no se haya producido por renuncia al mismo.

Artículo 3. Llamamiento en los casos de licencia por maternidad o adopción.

1. A los aspirantes a la contratación temporal que, encontrándose dentro del periodo establecido para la licencia por maternidad o adopción, sean llamados para la suscripción de un contrato y lo acepten, se les reservará el mismo hasta su incorporación efectiva al puesto de trabajo, momento en el que se firmará el contrato.
2. La aceptación del contrato sólo podrá producirse si la duración prevista del mismo permite su incorporación efectiva al puesto de trabajo.
3. La incorporación se producirá en la fecha en que finalice el periodo establecido para la licencia por maternidad o adopción, o con anterioridad si la interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto fijado para la madre.
4. En estos casos, se reconocerá como servicios prestados el periodo comprendido desde la fecha de incorporación inicialmente prevista de no haber mediado la situación de maternidad o adopción, hasta el momento de la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Este reconocimiento estará supeditado a la firma del contrato y producirá efectos a partir del momento de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 4. Renuncia a ofertas de contratación.

1. Si algún aspirante renuncia al puesto de trabajo ofertado será excluido de la lista, salvo que acredite encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Estar obligado en virtud de un nombramiento o contrato administrativo o laboral en vigor.
 - b) Renunciar a un contrato a tiempo parcial inferior a la media jornada.
 - c) Encontrarse en situación de incapacidad temporal o licencia por maternidad o adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que acrediten debidamente que ha finalizado la situación que justificó su renuncia.
 - d) Tener a su cuidado un hijo menor de 3 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
 - e) Tener a su cuidado a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles hasta que haya transcurrido al menos un mes desde la renuncia, salvo que con anterioridad desaparezca la causa que motivó la misma.
 - f) Matrimonio propio o situación asimilada según la Ley 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables, si la fecha de inicio del contrato ofertado está incluida dentro de los quince días naturales anteriores o siguientes a su constitución.
 - g) Tener la condición de discapacitado debidamente reconocida y que las características de su discapacidad la hagan incompatible con las condiciones específicas del puesto de trabajo para el que se oferta el contrato.
2. En los casos recogidos en el apartado anterior, a excepción de la letra g), los aspirantes deberán comunicar su disponibilidad para prestar servicios. Mientras esta comunicación no se produzca, los aspirantes estarán en situación de no disponibles y no se les ofertará puesto de trabajo alguno de las listas en las que estén incluidos. En los supuestos recogidos en las letras a), d) y e), el mismo hecho causante solo podrá ser utilizado como causa de justificación en dos ocasiones.
3. Los aspirantes que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el apartado 1, con excepción de la recogida en el punto g), deberán acreditarlo documental y fehacientemente en el plazo

de un mes contado desde la fecha en que se les haya ofertado el puesto de trabajo al que renuncian, en cuyo caso permanecerán en el mismo lugar que ocupaban en la lista de aspirantes en el momento de la renuncia.

Artículo 5. Exclusión de las listas.

Serán excluidos de la lista que haya dado lugar al llamamiento los aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Renuncia injustificada al puesto de trabajo ofertado.*
- b) No suscripción del correspondiente contrato por causa imputable al aspirante, una vez aceptado el puesto de trabajo en virtud del llamamiento.*
- c) No superación del período de prueba.*
- d) Renuncia al contrato suscrito, salvo que la misma sea como consecuencia de lo establecido en el artículo 1.7.*
- e) Imposibilidad reiterada, durante un periodo de un año, de contactar con el aspirante con motivo de llamamientos para la contratación, en los teléfonos o direcciones de correo electrónico facilitados por el mismo.*
- f) Abandono del puesto de trabajo.*
- g) Extinción del contrato por causas sobrevenidas, derivadas de la falta de capacidad o de adaptación del contratado para el desempeño del puesto de trabajo, manifestada por un rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.*