

IRAGARKIA

89. ALDIZKARIA - 2023ko apirilaren 28a

2. NAFARROAKO TOKI ADMINISTRAZIOA

2.2. XEDAPEN ETA IRAGARKIAK, HERRIEN ARABERA ANTOLATUAK ANTSOAIN

Kontratazio-zerrendak kudeatzeko araudiaren onespena

Tokiko Gobernu Batzarrak, 2023ko apirilaren 5ean, Antsoaingo Udalean aldi baterako kontratazio-zerrendak kudeatzeko araudia onetsi zuen.

Nafarroako Toki Administrazioari buruzko uztailaren 2ko 6/1990 Foru Legearen 325. artikuluan ezarritakoarekin bat, Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitara dadila agintzen da, dagozkion ondorioetarako.

Antsoainen, 2023ko apirilaren 5ean.–Alkate udalburua, Ander Andoni Oroz Casimiro.

ANTSOAINGO UDALEKO ALDI BATERAKO LANGILEEN KONTRATAZIO- ZERRENDAK KUDEATZEKO ARAUDIA

1. artikulua. Xedea, aplikazio-eremua eta printzipioak.

1.1. Xedea.

Erregelamendu honen xedea da arauak ezartzea Antsoaingo Udalean lanpostuak aldi baterako lan-kontratuen bidez betetzeko izangaien zerrendak kudeatzeko.

1.2. Aplikazio-eremua.

a) Ojektiboa: plantilla organikoan hutsik dauden lanpostuak betetzea bitarteko langileekin, bai eta hainbat inguruabarrengatik sor daitezkeen beharrei erantzutea ere (zereginen pilaketa, obra edo zerbitzu jakin bat, bitarteko kontratuak aldi baterako ezintasunagatik, baimenak edo antzekoak).

b) Subjektiboa: araudi hau, oro har, Antsoaingo Udaleko lanpostuak aldi batez betetzeko kontratazio guztiei aplikatuko zaie, langileak kontratazko irizpide propioak dituen dirulaguntza deialdiren baten babespean egiten direnei izan ezik (adibidez, Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren gizarte-intereseko lanak, gazte bermea).

1.3. Aldi baterako langileak hautatzeko printzipioak.

Aldi baterako langileak deialdien bidez hautatuko dira, betiere, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuz.

Nolanahi ere, aldi baterako langileak hautatzeko prozeduretan kontratazioa ahalik eta eraginkortasun eta arintasun handienarekin egitea ahalbidetuko da.

Kontratatze modua eta unea Antsoaingo Udalak erabakiko ditu, behar bezala erantzuteko sortzen diren beharrei, eta horri buruz hartzen dituen erabakiak bere burua antolatze daukan ahalmenaren barnean hartuko ditu. Aldi baterako kontratazioa egin behar dela erabaki ondoren, araudi honetan xedatutakoari jarraikiz hautatutako da izangaia.

2. artikulua. Zerrenden eraketa.

Aldi baterako kontrataziorako izangaien zerrendak deialdi publikoetatik abiatuak prestatuko dira, lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa bidez. Betiere, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dira.

2.1. Eratzen ahal diren izangaien zerrenda motak.

Administrazioak aldi baterako kontratazioetarako izangaien zerrendak osatzen ahalko ditu. Horietan lehentasun hurrenkera hau izanen da:

1. Prestakuntzarako eta hobekuntzarako barreneko deialdietan gainditu duten udal langileen zerrendak, kontuan harturik lehenbizikoak lehentasuna duela hurrengoan ginetik.

2. Lanposturik gabeko izangai gaindituen zerrenda.

Zerrenda hau prestatuko da, kategoria bereko lanpostu batean plantillako langile gisa sartzeko oposizioa edo oposizio-lehiaketa gainditu arren lanposturik lortzen ez duten izangaiekin. Oposizioan edo oposizio-lehiaketan lortutako puntuazioaren arabera ordenatuko dira.

3. Oposizioaldia gainditu gabe, hautaprobaren bat gainditu duten izangaien zerrenda.

Zerrenda honetan, lehentasun hurrenkera ezartzeko, kontuan hartuko da, lehenik, gainditutako proba kopurua, eta, gainditutako proba kopuru bera izanik, guztirako kalifikazioa hartuko da kontuan.

4. Hautaprobetarako deialdi publiko baten bidez kontrataziorako osatutako izangai zerrenda.

5. Nafarroako Enplegu Zerbitzura igorritako enplegu eskaintza orokorren ondorioz egindako hautaprobaren bitartez eratutako izangaien zerrendak, horiek kasuan kasuko lanpostuaren betebeharrak betetzen badituzte, hautaprobetan lorturiko puntuaren hurrenkerearen arabera.

Hautapen sistema hori erabiliko da 1. puntutik 4.era bitarteko artikuluetako zerrendetan deitze moduko izangairik ez dagoenean eta justifikatzen denean kontratatze premia larria dagoela edo lanpostu horiek betetzeko zailak direla, berariazko ezaugarriak dituztelako.

6. Kanpaina zehatzetarako kontratazioen kasuan, eta betiere aparteko presa duten arrazoiak badaude, behar bezala justifikatuak, Nafarroako Enplegu Zerbitzuari eskatzen ahalko zaio

izangaien zerrenda bat bidal dezan. Dena den, lehenbailehen jakinarazi behar zaie inguruabar hori ordezkari sindikalei. Zerrendok haiek eratzeko arrazoi izan zen kanpainak irauten duen bitartean egonen dira indarrean, eta zerrenda horien ondoriozko kontratazioek ezin izanen dute, inola ere, 6 hilabete baino gehiago iraun.

7. 2. puntutik 6.era bitartean xedatutakoaren arabera osatutako zerrendak indarrean dauden bitartean lanpostu berberetarako zerrenda berriak osatuz gero, berrikiago onetsitako zerrendetako izangaiak lehenetsiko dira zerrenda zaharragokoen aitzinetik.

3. artikulua. Deien kudeaketa.

3.1. Deien prozedura.

1. Lokalizaturik egon daitezten, izangaiak harremanetarako telefono bat eta helbide elektronikoko bat jakinarazi behar dituzte gutxienez; izangaiak arduratuko dira informazio hori uneoro eguneraturik edukitzeaz.

2. Oro har, zerrendan aktibaturik dagoen lehenbiziko pertsonari egingen zaio deia, 2. artikuluan ezarritako lehentasun hurrenkeraren arabera.

3. Kontratu bat onartzen duten izangaiei ez zaie beste lanpostu batean aritzeko kontraturik eskainiko, non eta ez den 6 hilabeteko edo hortik gorako kontratu baterako edo lanpostu hutsak betetzeko.

4. Lanaldi partzialeko aldi baterako kontratazioetan, ahaleginak egingen dira lanaldia zerbitzu berean sortzen diren beste behar batzuekin osatzeko, betiere kontratu berarekin egitea posible bada eta interesduna ados baldin badago.

5. Deia bidez eskura dagoen eskaintzaren berri emanen zaio izangaiari. Deia egiteko, honako baliabide hauek erabiliko dira, ordena honetan berean, erabilgarri baldin badaude:

–Helbide elektronikoa.

–Telefono mugikorra.

–Telefono finkoa.

–Telefono mugikorrerako mezularitza (SMS).

6. Iraupen laburreko kontratazioen kasuan, kontratatze deia mezu elektronikoko bidez egingen zaie une horretan zerrendetan aktibatuta ageri diren izangaiei.

Iraupen luzeko kontratazioen kasuan (6 hilabetetik gora), kontratatze deia mezu elektronikoko bidez egingen zaie une horretan zerrendetan dauden izangai guztiei, aktibatuta egon ala ez.

7. Iraupen laburrerako deietan izangaiari 24 ordu balioduneko epea emanen zaio erantzuteko, eta iraupen luzerako deietan 2 egun baliodun, eta ulertuko da ezen, denbora hori igarotzen bada erantzunik gabe, eskaintzari uko egin zaiola bidezko arrazoirik gabe.

Kontratazio unitateak egindako deien berri utziko du.

Premiazko kontratazioen kasuan, eskaintako kontratuaren hasiera hurrengo 2 egun naturalen barruan badago, ez zaio erantzuteko epe hori emanen, eta komunikazioa telefono mugikorraren bidez egingen da. Zerrendan aktibo dauden izangai guztiei deituko zaie, lehentasun-hurrenkeraren arabera, eskaintza onartzen duen pertsona bat aurkitu arte. Prozedura hau erabiltzeak ez die eraginen aurkitu ez diren edo eskaintzari uko egin dioten izangaiei, zerrendetan duten postuari dagokionez; gainera, azken kasu horretan ez da ukoa justifikatzeko dokumentaziorik eskatuko.

8. Ezinezkoa bada izangai batekin harremanetan jartzea arestian zehaztutakoari jarraikiz, hurrengoari deituko zaio, eta horrela jarraituko da postua bete arte. Halakoetan, lan eskaintza honen gaineko eskubide guztiak galduko dira.

9. Artikulu honetan deskribatutako dei sistema beste batzuekin ordez daiteke, baldin kontratazio zerrenden kudeaketa errazteko bitarteko eta prozedura teknologikoak badaude.

10. Baldin, ordenamendu juridikoan jasotako edozein bitartekoren bidez, aldi baterako kontratazio bat deusez deklaritzen bada, zerrendako dei hurrenkerari ez jarraitzeagatik, indarrean den kontratua deuseztatuko da, eta haren ordez kontratatuko da deitua izateko eskubide hobea duena, eta, hori dena, galarazi gabe antzintasuna aitortzeko eskubidea, ezta, behar denean, bestelako ondorioetarako eskubidea ere.

3.2. Deiak, erditzearen, adopzioaren edo harreraren lizentzia kasuetan.

1. Erditzearen, adopzioaren edo harreraren lizentzia hartzeko ezarrita dagoen epearen barruan aldi baterako kontratu bat sinatzeko deia jaso eta kontratua onartzen duten izangaiei lanpostu hori erresebatuko zaie lanean benetan hasten diren arte, orduan sinatuko baitute kontratua.

2. Kontratua onartzen ahalko dute, bakar-bakarrik, baldin eta, kontratuak ustez izanen duen iraupena ikusita, aukera badute lanpostuan benetan hasteko.

3. Lanpostuan sartuko dira erditzearen, adopzioaren edo harreraren lizentziarako ezarritako epea bukatzen den egunean, edo lehenago, interesdunak eskatzen badu, baina betiere erditu ondoren amarentzat edo beste gurasokidearentzat ezarritako nahitaezko atsedenaldua bukatuta.

Horrelakoetan, Administrazioan egindako zerbitzu gisa onartuko zaizkio, erditzea, adopzioa edo harrera gertatu izan ez balitz lanpostuan hasiko zatekeen egunetik, harik eta lanpostuan benetan hasten den egunera arte. Aldi hori onartuko zaio kontratua sinatzen baldin badu, eta ondorioak izanen ditu lanpostuan hasten den unetik aurrera.

3.3. Deia egitean sor daitezkeen bestelako egoera bereziak.

Haurdunaldiko bajaren aurreko aldi baterako ezintasunagatik, haurdunaldiko bajagatik eta/edo jaiotza eta adingabearen zaintzagatik baimenagatik langile bat ordezteko kontratatzen diren izangaiek kontratu bat baino gehiago pilatzen ahalko dituzte bata bestearen atzetik etenik gabe, langilea berriz ordeztu beharra baldin badago edoskitzearen ondoriozko arriskuagatik edo edoskitzealdiak metatzeagatik, edo oporregatik, bai eta, aipatutako egoera horiek bukatu eta 15 egun baliouduneko epearen barrenean, ordezturiko langilea seme-alabak zaintzeko eszedentzia bereziaren egoerara igarotzen bada.

3.4. Deietarako lehentasun apartekoa.

Deietarako orokorrean ezarritakoa deusetan ukitu gabe, izangai bat aldi baterako kontratu baten bidez lanpostu batean aritzen edo aritu bada eta, kontratu hori bukatu eta hurrengo 15 egunen barruan, lanpostu berdina aldi baterako betetzea baimentzen bada (kontratuak 6 hilabetetik beherakoa izan behar du), Administrazioak izangai berari eskainiko dio kontratua (zerrendetako hurrenkerak lehentasuna markatuko du), salbu eta SNE-Nafar Lansareko eta ESPko deialdietako edo zerrendetako izangaien kasuan. Edonola ere, dei egiten zaion unean baldintza hauek beharko dira:

a) Horrelako lanpostuak prestakuntzarako zerbitzu berezietan betetzeko zerrendan deitzeko moduko izangairik ez egotea.

b) Dei egiten den unean indarrean dagoen zerrenda batean egotea izangaia.

c) Aurreko kontratuaren bukaeraren arrazoia ez izatea hari uko egin izana.

3.5. Izangaien zerrendetan lehentasunaren hurrenkera finkatzeko araubide orokorraren salbuespenak.

1. Aldi baterako kontrataziorako izangaien zerrendak kudeatzeko orduan, errespetatuko da desgaitasunaren arloan ezarrita dagoena Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioako eta haren erakunde autonomoetako langileei aplikatu beharreko araudian.

2. Aldi baterako kontratazko zerrendetan dauden 55 urtetik gorako izangaiek, Antsoaingo Udalean 10 urteko edo gehiagoko zerbitzualdia egina dutenek, lehentasuna izanen dute sartuta dauden zerrendetatik deituak izateko, salbu eta aurreko apartatuan aipatutako egoeran dauden izangaien aldean. Interesdunek egoera horretan daudela komunikatu beharko diote kontratazio zerrendak kudeatzeko unitate eskudunari.

4. artikulua. Kontratazko eskaintzari uko egitea.

1. Izangairen batek, zerrendan aktibo egonda, eskaini zaion lanpostuari uko egiten baldin badio, zerrendaren bukaerara pasako da, ondoko egoera batean dagoela frogatu ezean:

a) Indarrean dagoen izendapen, kontratu administratibo edo lan kontratu batengatik horretara behartua egotea.

b) Aldi baterako ezintasuna izatea. Arrazoi honengatik kontratu bati uko egiten diotenak ez dira berriz aktibo egotera itzuliko ezein kontratu motatarako, ukorako arrazoia amaitu dela behar bezala frogatzen ez duten bitartean.

c) Jaiotza eta adingabea zaintzeagatik baimen-egoeran egotea. Arrazoi honengatik kontratu bati uko egiten diotenak ez dira berriz aktibo egotera itzuliko, ukorako arrazoia amaitu dela behar bezala frogatzen ez duten bitartean.

d) Zaindu behar izatea 6 urte baino gutxiagoko semea edo alaba, berezkoa nahiz adoptatua. Arrazoi honengatik kontratu bati uko egiten diotenak edozein unetan aktibatzen ahalko dira berriz, baina arrazoi hori bi aldiz baino ezin izanen da erabili kontratu bati uko egiteko arrazoi gisa.

e) Zaindu behar izatea bigarren gradura arteko odol edo ezkontza bidezko ahaide bat, bere burua ezin gobernatu duena, adina, istripua edo eritasuna dela kausa. Arrazoi honengatik kontratu bati

uko egiten diotenak edozein unetan aktibatzen ahalko dira berriro, baina arrazoi hori bi aldiz baino ezin izanen da erabili kontratu bati uko egiteko arrazoi gisa.

f) Izangaia ezkondu berria izatea edo, uztailaren 3ko 6/2000 Legearen arabera (Bikote Egonkorrentzako Berdintasun Juridikoari buruzko Legea), parekatutako egoeran sartu berria izatea, baldin eskainitako kontratuaren hasiera eguna badago bikotea eratu ondoko edo eratu aurreko hamabost egun naturalen barnean.

2. Aurreko apartatuan jasotako kasuetan, izangaiek personal@ansoain.es helbidera bidalitako mezu elektronikoen bidez jakinarazi beharko dute lanerako prest daudela. Jakinarazpen hori egin bitarte, izangaiak ez dira deitzeko moduan izanen, eta ez zaie inolako lanposturik eskainiko sartuta dauden zerrendetatik. a), d) eta e) letretako kasuetan, inguruabar bera bi aldiz baino ezin izanen da erabili ukoa justifikatzeko arrazoi gisa.

3. 1. apartatuan zerrendatutako egoeretako batean dauden izangaiek hilabeteko epea izanen dute, uko egiten dioten lanpostua eskaintzen zaien egunetik, agiri bidez eta behar bezala justifikatzeko. Hala eginez gero, lanpostuari uko egin ziotenean zerrendan zuten toki berean jarraituko dute. Agiri horiek mezu elektronikoen bidez bidali behar dituzte personal@ansoain.es helbidera. Agiriak ezarritako epean jasotzen ez badira, lanpostuari justifikaziorik gabe uko egintzat joko da eta zerrendan azken postura igaroko da izangaia.

5. artikulua. Zerrendako azken tokira joatea.

Zerrendako azken tokira pasatuko dira honelako kasuren batean suertatzen direnak:

- a) Eskainitako lanpostuari arrazoirik gabe uko egitea.
- b) Bigarrenez uko egitea eskainitako lanpostu bati, dagokion zerrenda indarrean dagoen bitartean.
- c) Dei egin eta eskainitako lanpostua onartu ondotik, kontratua ez sinatzea, izangaiari egozteko moduko arrazoiengatik.
- d) Sinatutako kontratuari uko egitea, salbu eta Antsoaingo Udalak eskainitako beste kontratazio batera aldatzeagatik bada.
- e) Ez erantzutea enplegua eskaintzeko mezu elektronikoei.

6. artikulua. Zerrendetatik baztertzea.

Honako hauek izanen dira arrazoiak izangaiak baztertzeko dei egin zaien zerrendatik:

- a) 5. artikuluko inguruabarretako edozeinetan bigarren aldiz daudenak, egoera bera izan edo ez.
- b) Probaldia ez gainditzea.
- c) Lanpostua uztea.
- d) Kontratua amaitzea gerora sortutako arrazoiak direla kausa, hain zuzen, kontratatzen den langilea lanpostuan aritzeko gaitasun edo egokitzapen faltagatik, horrek lanpostuak dituen eginkizunak eraginkortasunez betetzea galarazten duen errendimendu eskasa badakar.

e) Kontratua azkentzea diziplinazko espediente baten tramitazioaren ondorioz, zerrendetatik baztertzea erabakitzen duen ebazpen batekin bururatzen bada. Diziplinazko espedientea tramitatzeko ari den bitartean, administrazioak erabaki dezake etetea izangaiari deitzeko betebeharra, diziplinazko espediente hori ireki bada falta astun edo oso astun bat egin dela-eta.

7. artikulua. Publizitatea eta gardentasuna.

Zerrenda guztiak Antsoingo Udalaren web-orrian argitaratuko dira, eskuragarri egoteko maneran eta aldian-aldian eguneratuko dira; horrela, une bakoitzean zehazten ahalko da zerrendako pertsonen lehentasun-hurrenkera.

8. artikulua. Zerrenden indarraldia.

2. artikuluan araututako zerrendek 6 urteko indarraldia izanen dute gehienez ere (SNE-Nafar Lansarekoak izan ezik). Salbuespen gisa, alkateak erabaki dezake zerrendak luzatzea, langileen ordezkarien oniritziarekin, beste deialdi publiko bat egin arte.

9. artikulua. Arau osagarriak.

Foru Administrazioako sindikatuek kontratazio zerrenden kudeaketaren inguruan sinatutako hitzarmena aplikatuko da (814/2010 Foru Agindua, abenduaren 31koa, 2011ko 31. Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratua, otsailaren 15ean).

Iragarkiaren kodea: L2305694