

ANUNCIO

BOLETÍN N° 89 - 28 de abril de 2023

2. Administración Local de Navarra

2.2. Disposiciones y anuncios ordenados por localidad

ANSOÁIN

Aprobación de la Normativa reguladora de la gestión de listas de contratación

La Junta de Gobierno Local, con fecha 5 de abril de 2023, aprobó la normativa de gestión de listas de contratación temporal del Ayuntamiento de Ansoáin.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 325 de la Ley Foral 6/1990 de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra, se ordena su publicación en el Boletín Oficial de Navarra a efectos procedentes.

Antsoain / Ansoáin, 5 de abril de 2023.–El alcalde-presidente, Ander Andoni Oroz Casimiro.

NORMATIVA REGULADORA DE LA GESTION DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

Artículo 1. Objeto, ámbito aplicación y principios

1.1. Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas de gestión de las relaciones de aspirantes al desempeño, mediante contratación temporal, de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Ansoáin

1.2. Ámbito de aplicación.

a) Objetivo: Provisión interina de plazas vacantes en plantilla orgánica, así como la cobertura de necesidades que por circunstancias diversas pudieran surgir (acumulación de tareas, obra o servicio determinado, interinidades por IT, permiso o similares).

b) Subjetivo: Esta Normativa se aplicará con carácter general a todas las contrataciones temporales de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Ansoáin, excluidas las que se realicen al

amparo de alguna convocatoria de subvención que tenga sus propios criterios de contratación de personal (por ejemplo obras de interés social SNE, garantía juvenil).

1.3. Principios de la selección de personal temporal.

La selección de personal temporal se realizará mediante convocatoria en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En todo caso, los procedimientos de selección de personal temporal deberán posibilitar la máxima eficacia y agilidad en la contratación.

La forma y el momento de la contratación la decidirá el Ayuntamiento de Ansoáin en función de las necesidades que surjan para atenderlas adecuadamente, y las decisiones que tome al respecto se adoptarán dentro de la potestad de autoorganización que le corresponde. Decidida la contratación temporal, la selección de la persona aspirante se desarrollará conforme a la presente normativa.

Artículo 2. Constitución de listas.

Las listas de aspirantes a la contratación temporal se constituirán a partir de convocatorias públicas, mediante sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.1. Constitución de tipos de listas de aspirantes.

La Administración podrá constituir listas de aspirantes a la contratación temporal, con el siguiente orden de prelación entre las mismas:

1. Listas de empleado/as municipales aprobado/as en convocatorias internas de formación y perfeccionamiento, teniendo en cuenta que la primera tiene prioridad sobre las siguientes.

2. Lista de personas aprobadas sin plaza.

Esta lista se elaborará con quienes habiendo superado la fase de oposición o concurso-oposición para el ingreso como personal de plantilla en un puesto de la misma categoría, no hubieran obtenido plaza, siendo ordenados por riguroso orden en función de la puntuación obtenida en la oposición o concurso-oposición.

3. Lista de personas que, no habiendo superado la fase de oposición, hubieran superado alguna de las pruebas selectivas.

En esta lista, a efectos de establecer el orden de prelación, se atenderá en primer lugar al número de pruebas superadas y a igualdad de pruebas superadas se tendrá en cuenta la calificación total.

4. Lista de aspirantes confeccionada mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la contratación.

5. Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas procedentes de ofertas genéricas de empleo remitidas al Servicio Navarro de Empleo, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate, y de acuerdo con el orden de puntuación obtenida en las correspondientes pruebas selectivas.

Este sistema de selección se utilizará cuando no existan aspirantes disponibles en las listas recogidas del punto 1.º al 4.º, y cuando se justifique que existen urgentes necesidades de contratación o que se trata de puestos de difícil provisión en atención a las características específicas de los mismos.

6. En casos de contrataciones para campañas determinadas, y siempre que concurren razones de extraordinaria urgencia debidamente justificada e informando de forma inmediata a la representación sindical, se podrá solicitar al Servicio Navarro de Empleo la remisión de una relación de aspirantes. Las listas constituidas en este caso estarán vigentes el tiempo que dure la campaña que motivó su constitución y las contrataciones que de ellas deriven no podrán, en ningún caso, superar el período de 6 meses.

7. Si durante el periodo de vigencia de las listas contempladas en los puntos 2 a 6 se constituyen otras nuevas, para el mismo puesto de trabajo, tendrán prioridad los aspirantes de las listas más recientes sobre los de las más antiguas.

Artículo 3. Gestión de los llamamientos.

3.1. Procedimiento de llamamientos.

1. Con el fin de facilitar su localización, las personas aspirantes deberán comunicar, al menos, un teléfono móvil de contacto y una dirección de correo electrónico, que las propias personas aspirantes deberán encargarse de mantener permanentemente actualizados.

2. Con carácter general, los llamamientos se realizarán a la primera persona que se encuentre en la lista según el orden de prelación establecido en el artículo 2 y que estén activadas.

3. A los aspirantes que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo, salvo que esta oferta corresponda a un contrato de duración igual o superior a 6 meses o de vacante.

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

5. El llamamiento consistirá en comunicar la oferta disponible a las personas aspirantes, utilizando los siguientes medios, en el siguiente orden y según disponibilidad:

–Dirección de correo electrónico.

–Teléfono móvil.

–Teléfono fijo.

–Mensajería a móvil (SMS).

6. Contrataciones consideradas de corta duración; el llamamiento para la contratación se efectuará mediante correo electrónico a las personas que consten como disponibles en las listas en el momento del mismo.

Contrataciones de larga duración, más de 6 meses, el llamamiento para la contratación se efectuará mediante correo electrónico a todas las personas que consten en las listas en el momento del mismo, independientemente de que estén o no disponibles.

7. En los llamamientos de corta duración se concederá a la persona aspirante un tiempo de respuesta de 24 horas hábiles, y en los de larga duración de 2 días hábiles, entendiéndose que transcurrido el mismo sin que haya habido contestación, se rechaza la oferta sin causa justificada.

La unidad de contratación dejará constancia de los llamamientos efectuados.

En el caso de contrataciones urgentes, cuando el inicio del contrato ofertado esté dentro de los 2 días naturales siguientes, no se concederá este tiempo de respuesta y la comunicación se realizará mediante teléfono móvil. Se contactará con todas las personas aspirantes que se encuentren activas en la lista, según el orden de prelación establecido, hasta localizar a una persona que acepte la oferta. La utilización de este procedimiento no afectará a la posición de las personas aspirantes en las listas en el caso de no haber sido localizadas o de rechazar la oferta, además en este supuesto no se requerirá documentación justificativa del rechazo.

8. Si una persona no pudiera ser localizada conforme a lo dispuesto anteriormente, se contactará con la siguiente y así sucesivamente hasta que el puesto quede cubierto, decayendo todo derecho sobre la oferta realizada.

9. El sistema de llamamiento descrito en este artículo podrá sustituirse por otros, en caso de disponibilidad de medios y procedimientos tecnológicos que faciliten la gestión de las listas de contratación.

10. Cuando, mediante cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, se declare la nulidad de una contratación temporal por no haberse seguido el orden de llamamiento en la lista, se procederá a la efectiva anulación del contrato que esté en vigor, y se contratará en su lugar a quien hubiera tenido mejor derecho para el llamamiento, y ello sin perjuicio del derecho al reconocimiento del tiempo de antigüedad y otras consecuencias a que hubiere lugar, en su caso.

3.2. Llamamiento en los casos de licencia por parto, adopción o acogimiento.

1. A las personas aspirantes a la contratación temporal que, encontrándose dentro del periodo establecido para la licencia por parto, adopción o acogimiento sean llamadas 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 solo 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 parto, adopción o acogimiento, o con anterioridad si la persona interesada así lo solicita, respetando en todo caso el periodo de descanso obligatorio posterior al parto fijado para la madre o la otra persona progenitora.

En estos casos, se reconocerá como servicios prestados en la Administración respectiva el periodo comprendido desde la fecha de incorporación inicialmente prevista de no haber mediado la licencia por parto, adopción o acogimiento, 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.

3.3. Otras situaciones especiales en el llamamiento.

Las personas que sean llamadas para sustituir a personal por causa de IT previa a la baja durante el embarazo, baja durante el embarazo y/o permiso por nacimiento y cuidado de menor, podrán encadenar contratos sin solución de continuidad cuando subsista la necesidad de sustitución por causa de riesgo por lactancia o lactancia acumulada y vacaciones, así como cuando, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a la finalización de las anteriores situaciones, le siguiera la concesión de excedencia especial para cuidado de hijos/as.

3.4. Prioridad excepcional para el llamamiento.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general para los llamamientos, cuando un aspirante esté desempeñando o haya desempeñado un puesto de trabajo en virtud de un contrato temporal, exceptuando a quienes provienen de convocatorias o listas del SNE y de ESP, y dentro del plazo de 15 días a la finalización del citado contrato se autorice la cobertura temporal de un puesto de trabajo igual, de duración inferior a 6 meses, la Administración ofertará el contrato a dicho aspirante (marcando la prioridad el puesto que ocupa en las listas), 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.

3.5. Excepciones al régimen general de prioridad en las listas de aspirantes.

1. En la gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal, se respetarán las normas en materia de discapacidad establecidas en la normativa de personal aplicable a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

2. Las personas aspirantes a la contratación temporal que tengan una edad superior a los 55 años y, al menos 10 años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Ansoáin, tendrán prioridad para el llamamiento en las listas en las que se encuentren incluidas, salvo respecto de los aspirantes que se encuentren en la situación descrita en el apartado anterior. Este requisito deberá ser comunicado por la persona interesada a la unidad competente para la gestión de las listas contratación.

Artículo 4. Renuncia a ofertas de contratación.

1. Si algún aspirante se encuentra en calidad de disponible y renuncia a la oferta, pasará a ocupar el último lugar 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) Encontrarse en situación de incapacidad temporal. Quienes renuncien a un contrato por este motivo no podrán volver a estar en situación de disponibles, para ningún tipo de contrato, hasta que acrediten debidamente que ha finalizado la situación que justificó su renuncia.
- c) Encontrarse en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor. 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 6 años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Quien renuncie a un contrato por esta causa, podrá volver a activarse en cualquier momento, pero el mismo hecho causante sólo podrá ser usado como causa de justificación en dos ocasiones.
- 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. Quien renuncie a un contrato por esta causa, podrá volver a activarse en cualquier momento, pero el mismo hecho causante sólo podrá ser usado como causa de justificación en dos ocasiones.
- 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.

2. En los casos recogidos en el apartado anterior los aspirantes deberán comunicar mediante correo electrónico dirigido a personal@ansoain.es 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 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. La documentación deberá remitirse por mail a personal@ansoain.es. De no recibir la documentación en el plazo establecido se considerará una renuncia injustificada al puesto de trabajo y pasará al último lugar de la lista.

Artículo 5. Descenso al último lugar de las listas.

Pasarán a ocupar el último lugar en la lista las personas aspirantes que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Renuncia injustificada al puesto de trabajo ofertado.
- b) No aceptar el puesto de trabajo ofertado, por segunda vez durante la vigencia de la lista.
- c) No suscripción del correspondiente contrato por causa imputable a la voluntad de la persona aspirante, una vez aceptado el puesto de trabajo en virtud de la oferta realizada.

d) Renuncia al contrato suscrito, salvo que la misma sea por cambio a otra contratación ofertada por el Ayuntamiento de Ansoáin.

e) No responder a los correos electrónicos de oferta de empleo.

Artículo 6. Exclusión de las listas.

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

a) Las que se encuentren por segunda vez en cualquiera de los supuestos recogidos en el artículo 5, sea o no la misma situación.

b) No superación del período de prueba.

c) Abandono del puesto de trabajo.

d) 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.

e) Extinción del contrato como consecuencia de la tramitación de expediente disciplinario que finalice con resolución por la que se acuerde la exclusión de las listas. Mientras dure la tramitación del expediente disciplinario la Administración podrá acordar la suspensión de la obligación de efectuar llamamiento a la persona, cuando el expediente disciplinario se haya incoado por presunta falta grave o muy grave.

Artículo 7. Publicidad y transparencia.

Todas las listas estarán publicadas en la página web del Ayuntamiento de Ansoáin, de forma accesible y serán actualizadas periódicamente, de manera que pueda determinarse en cada momento la prelación de las personas incluidas en las mismas.

Artículo 8. Vigencia de las listas.

Las listas reguladas en el artículo 2 tendrán una vigencia máxima de 6 años, (exceptuando las del SNE- Nafar Lansare). Excepcionalmente, el/la alcalde/alcaldesa podrá acordar la prórroga de listas, con el visto bueno de la representación del personal, el tiempo imprescindible hasta realizar una nueva convocatoria pública.

Artículo 9. Normativa subsidiaria.

En lo no previsto en esta normativa se aplicará el acuerdo sobre gestión de listas de contratación firmado por los sindicatos de la Administración Foral (Orden Foral 814/2010, de 31 de diciembre, publicada en el Boletín Oficial de Navarra número 31, de 15 de febrero de 2011).

Código del anuncio: L2305694