

Iruñeko udaleko eta haren erakunde autonomoetako langileak administrazio arabidean kontratatzea arautzen duen erabakia

2021eko 127. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, ekainaren 1ekoa

IRUÑEKO UDALEKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO LANGILEAK ADMINISTRAZIO ARAUBIDEAN KONTRATATZEA ARAUTZEN DUEN ERABAKIA

1. artikulua. Xedea.

Erabaki honen xedea da Iruñeko Udalaren eta haren erakunde autonomoen lanpostuak aldi baterako kontratu bidez betetzeko izangaien zerrenden kudeaketa arautzea.

2. artikulua. Aplikazio-esparrua.

Erabaki honetan jasotako arauketa aplikagarria da Iruñeko Udalarari atxikitako lanpostuetan aldi baterako kontratu bidez aritzeko izangaien zerrenden kudeaketa egiteko, eta subsidiarioki aplikatuko zaie Udalaren erakunde autonomoei eta enpresa publikoei.

3. artikulua. Hautapen-printzipioak

1. Aldi baterako langileen hautaketa deialdi bidez egingen da, berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioak bermatuta.
2. Nolanahi ere, aldi baterako langileak hautatzeko prozedurek kontratazio-eraginkortasunik eta -azkartasunik handiena ahalbidetu behar dute.

4. artikulua. Lehentasun-hurrenkera aldi baterako kontratazio-zerrendetan.

Iruñeko Udalak eta haren erakunde autonomoek aldi baterako kontratatzeke izangai-zerrendak egiten ahalko dituzte, honako lehentasun-hurrenkera honi jarraiki:

1. Prestakuntzako eta hobekuntzako barne-deialdiak gainditu dituzten udal-langileen zerrendak, kontuan hartuta lehenengoak lehentasuna duela hurrengoan gainera. Zerrenda iraungitzat joko da hura osatzen duten langileek zerbitzu berezietako egoeran egoteari uztearekin batera, hura legez betetzeko ezarritako gehieneko epea amaitzeagatik edo egindako eskaintzei berriaz uko egiteagatik, Erabaki honetan ezarritakoaren arabera.
2. Probak gainditu baina plazarik ez dutenen zerrendak, hau da, funtzionario edo lan-kontratudun finko gisa dagokion lanpostuan aritzeko hautaprobak gainditu arren lanposturik lortu ez duten izangaienak.

Probak gainditu baina lanposturik ez dutenen zerrendetan, hautapen-prozesuan lortutako puntuazio altuenaren arabera izanen da hurrenkera.

Probak gainditu baina lanposturik ez dutenen lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortutako zerrenden gainera.

3. Aurreko atalekoak izan gabe, eta kasuan kasuko lanpostuan funtzionario edo lan-kontratudun finko izateko hautaprobak eginda, deialdian zehaztutako hautapen-prozesua edo -fasea gainditu duten izangaien zerrendak.

Atal honi men eginez eratutako izangai-zerrenden lehentasuna ezarriko da izangai bakoitzak gainditutako ariketetan lortutako puntuazioen batuketaren arabera.

Atal honetako lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortutako zerrenden gainera.

4. Kasuan kasuko lanpostua aldi baterako betetzeko hautaprobetarako deialdi publikoen bidez eratutako izangai-zerrendak, dagozkion hautaprobetan lortutako puntuazio-hurrenkerearen arabera.

Atal honetako lehenengo zerrendak lehenetasuna izanen du geroko prozesuetan sortutako zerrenden gainetik.

5. Nafar Lansarera igorritako enplegu-eskaintza orokorren ondorioz egindako hautaprobez bidez eraturako izangai-zerrendak, kasuan kasuko lanpostuari dagozkion betekizunak betetzen badituzte, betiere dagozkien hautaprobetan lortutako puntuazio-hurrenkeraren arabera.

Hautapen-sistema hori erabiliko da 1. ataletik 4.era bitartean azaldutako zerrendetan lanerako deitzeko moduan izangairik ez dagoen kasuetan, betiere justifikatu delarik kontratazio-behar larria dagoela edo betetzeko lanpostu zailak direla, berezko ezaugarriak dituztelako.

Hautapen-sistema honek berekin ekarriko du, nahitaez, dagokion deialdia onestea eta hura Udalaren webgunean argitaratzea, non parte hartzeko betekizunak eta hautaprobak ezarriko baitira. Nafar Lansaren enplegua eskatzeko edo enplegua hobetzeko izena emana duten pertsonak parte hartzen ahalko dute.

Zerrenden iraunaldian lanpostu berarentzat beste zerrenda batzuk eratzen badira, Nafar Lansarek egindako hautaprobez deialdiaren bidez, zerrenda antzinakoenetako izangaiek lehenetasuna izanen dute berrienetakoen gainetik.

6. Kanpaina jakin batzuk egiteko kontratazioen kasuan, behar bezala justifikatutako premiazko arrazoiak tartean daudelarik eta sindikatuen ordezkari berehalakoan horren berri emanda, eskatzen ahalko zaio Nafar Lansareri izangaien zerrenda bat igortzeko. Kasu honetan eraturako zerrenden iraunaldia haiek eratzeko arrazoiak iraun bitarte luzatuko da, eta haien bidez egindako kontratazioek ez dute inola ere urtebeteko aldia gaindituko.

5. artikulua. Kontratazioen eskaintza.

Lanpostu bat aldi baterako betetzeko kontratazio-txostena jasotzen den unean abiatuko da lan-eskaintzaren sorrera. Lanpostua betetzeko, dei bat eginen da jendaurrean lanaldian zehar eta, betiere, 15:00ak baino lehen.

Deiek indarra izanen dute izena emateko honako irizpide hauekin bat:

- Aurreikuspenen arabera, aldi baterako lanpostua 6 hilabete baino gutxiagoz bete behar bada, eskaintzak biharamuneko 09:00ak arte egonen dira argitaratuta plataforman. Eguna ez-baliorduna bada, lehen egun baliorduneko 09:00ak arte.
- Aurreikuspenen arabera, aldi baterako lanpostua 6 hilabetez edo denbora gehiagoz bete behar bada edo lanpostu hutsak bete behar badira, eskaintzak noiz argitaratu eta bigarren egun baliorduneko 09:00ak arte egonen dira argitaratuta.

Ez dira argitaratuko lanaldiak luzatzeko edo jada dauden kontratuen luzapenak egiteko eskaintzak, izan ere, kontratazio horiek hasierako kontratua indarrean duten pertsonen egokituko zaizkie.

Halaber, eskaintza ez da argitaratuko, baldin eta kontratatutako pertsona bat aldi baterako kontratu bidez ari bada edo aritu bada lanpostu batean eta aipatu kontratua amaitu ondoko 15 egunetan zenbaki horretako plaza bera betetzeko beharra suertatzen bada. Halako kasuetan, Administrazioak izangai horri eskainiko dio kontratua, betiere betekizun hauek suertatzen badira:

- Dei berria egiteko unean izangaia izena emanda egotea indarrean dagoen zerrenda batean.
- Ez izatea ez lanpostu hutsa ez 6 hilabeteko edo gehiagoko kontratua.
- Izangaiari kontratua ez amaitzea lanpostuari uko egiteagatik.

Azken kasu horretan, izangaia kontratazioari uko egiten badio, eskaintza plataforman argitaratuko da.

Zerrendan aktibaturik daudenek edo, kontratua edo zerrendan desaktibazioa eragin zuen zioa amaitu direlako, aktibaturik egoteko egoera jakinean daudenek jakinarazpen bat jasoko dute lan-

eskaintzan izena emateko, 4. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera. Jakinarazpena pertsona-multzoka igorriko da, harik eta lanpostua bete edo zerrenda agortzen den arte.

Honako irizpide hauek arautuko dute jakinarazpena jaso behar duten pertsonen hautaketa:

–Argitaratutako eskaintzetan izena ematen ahalko du argitaratu izanaren jakinarazpena jaso duen edozeinek, baldin eta eskaintzen den lanposturako Iruñeko Udalak onetsitako dei-zerrenda batean izena eman badu.

–Kontratu bat indarrean duten pertsoneri bakarrik honako irizpide hauen arabera jakinaraziko zaie:

- 6 hilabete baino gutxiagoko iraupena aurreikusita duen kontratu bat gauzatzen ari direnek aukera izanen dute 6 hilabeteko eta gehiagoko lan-eskaintzetan izena emateko, bai eta eskaintzaren xedezko deien zerrenda bereko lanpostu hutsen eskaintzetan zein indarreko kontratuaz besteko lanpostu-zerrenden edozein kontrataziotan.
- 6 hilabeteko edo gehiagoko iraupena aurreikusita duen kontratu bat gauzatzen ari direnek aukera izanen dute izena emateko eskaintzaren xedezko lanpostu berean egindako lanpostu hutsen eskaintzetan zein indarreko kontratuaz besteko lanpostu-zerrenden edozein kontrataziotan, betiere hutsik dagoen lanpostu bat betetzeko kontratuaren edo goragoko mailako lanpostu bat betetzeko eskaintzaren kasuetan.
- Lanpostu huts bateko kontratua gauzatzen ari direnek izena ematen ahalko dute indarreko kontratuarenaz besteko lanpostuen zerrenden eskaintzetan, betiere betetzen ari diren lanpostutik goragoko mailako lanpostu bat betetzeko eskaintzak badira. Halaber, betetzen ari diren lanpostuaz besteko lanpostuen eskaintzetan ere ematen ahalko dute izena, horiek maila berekoak badira.

–Lanaldi partzialeko kontratua gauzatzen ari direnek, lanaldia % 50ekoa edo gutxiagokoa bada, indarreko kontratuaren lanaldia gainditzen duen edozein eskaintzatan ematen ahalko du izena.

–Lanpostu bati era justifikatuan uko egiten bazaio, honako hau hartuko da kontuan:

- 6 hilabete baino gutxiagoko kontratu bati era justifikatuan uko egin dioten izangaiei bakarrik eskainiko zaizkie 6 hilabeteko edo gehiagoko iraupena duten kontratuak edo lanpostu hutsak, uko egitea eragin zuen zioa indarrean dagoen bitartean.
- 6 hilabeteko edo gehiagoko kontratu bati era justifikatuan uko egin dioten izangaiei bakarrik eskainiko zaizkie lanpostu hutsak, uko egitea eragin zuen zioa indarrean dagoen bitartean.
- Lanpostu huts bati era justifikatuan uko egin dioten izangaiei bakarrik bigarren lanpostu huts bat eskainiko zaie, lehenbizikoari uko egin eta sei hilabete igarotakoan.

Plataformatik jakitera emanen zaie kontratazioaren xedezko zerrendan izena eman duten pertsoneri eskaintzak argitaratu direla, posta elektronikoko baten bidez. Posta-helbidea izangaiek beraiek emanen dute hautapen-deialdia egiten den unean.

6. artikulua. Kontrataziorako lehentasun-arau orokorrak.

1. Lokalizaturik egon daitezen, izangaiek gutxienez telefono-zenbaki bat eta helbide elektronikoko bat eman beharko dituzte harremanetarako.
2. Oro har, kontratazioak eginen dira betekizunak betetzen dituzten izena emandako pertsonen artean, zerrendan aktibaturik dagoen lehen pertsonari deituta, edo horrela egoteko moduan dagoenari, baldin eta kontratua edo zerrendan desaktibazioa eragin duen dena delako zioa amaitu dela jakiten bada, 4. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera.
3. Kasu orotan, jasota geratuko da izena emandako pertsona guztien erregistroa.

4. Lanaldi osokoak ez diren lanpostuak eskaintzen ahalko zaizkie kategoría bereko lanaldi partzialean ari diren pertsoneri, betiere bi lanpostuetan aritzea bateragarri badute. Kasu horietan, uko egiteak ez du ekarriko zerrendatik baztertzea.
5. Argitaratutako eskaintzari uko egin edo hartan izena eman ez duten pertsonekin honako irizpide hauek hartuko dira kontuan, betiere eskaintzarako onartua izan den pertsona erreferentzi gisara hartuta:
 1. Onartua izan den pertsona baino zerrendan lehenago daudenei 8. artikuluan ezarritakoa izanena zaie aplikagarria.
 2. Onartua izan den pertsona baino atzerago daudenei dagokion zerrendan zuten postua gordeko zaie.

7. artikulua. Lan-eskaintzak amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentzia kasuetan.

1. Aldi baterako kontratazio-izangaiak direnei, amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentziarako esleitutako aldiaren daudenean, kontratu bat sinatzeko deitzen bazaie eta onartzen badute, lanpostura benetan etortzen diren arte gordeko zaie hura, eta orduan sinatuko dute kontratua, betiere kontratuaren aurreikusitako iraunaldia 6 hilabetekoa edo hortik gorakoa bada.
2. Kontratua onartzen ahalko da bakarrik haren aurreikusitako iraupenak bidea ematen badu izangaiak benetan lanpostua hartzeko.
3. Laneratzea amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentziarako ezarritako epea amaitzen den egunean izanena da, edo lehenago, berak hala eskatzen badu, erditu ondoren amarentzako nahitaezko atsedendaldiko epea errespetatuz betiere.
4. Horrelakoetan, dagokion administrazioan eginiko zerbitzutzat aitortuko zaio amatasun-, aitatasun- edo adopzio-egoera suertatu ez balitz hasiera batean laneratzeko eguna izanena zukeenetik benetan laneratzeko unera bitartean igarotako aldia. Aitorpen hori kontratua sinatzearen mende egonen da, eta lanpostuan hasten den unetik aurrera sortuko ditu ondorioak.

8. artikulua. Kontratazio eskaintzei uko egitea / haietan izena ez ematea.

1. Pertsonaren bat kontratatzeko libre egon eta argitaratutako eskaintzari uko egiten badiu, zerrendaren azken postura pasako da, salbu egiaztatzen badu, plataforman atxikitako agiri bidez, honako kasu hauetakoren batean dagoela:
 - a) Lotuta egotea indarreko administrazio-kontratu edo lan-kontratu bati.
 - b) Aldi baterako ezintasun egoeran egotea. Arrazoi horrengatik uko egiten duten izangaiak ez dira berriz ere deituak izateko egokieran egonen, inongo kontratu motatarako, harik eta haien uko-egitea justifikatu zuen egoera bukatu dela behar bezala egiaztatu arte.
 - c) Amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentziako kasuetan egotea. Aipatu kasuetan, deituak izateko egokieran egonen dira, uko egiteak aipatu egoerekin bat egiten duen bitarte.
 - d) Bere kargura edukitzea 6 urtetik beherako adingabe bat, hura adoptatua zein naturala izan. Zio horrengatik kontratu bati uko egiten diona berriz ere aktibatzen ahalko da edozein unetan, baina uko egitea eragin duen egintza bera bakarrik bitan erabiltzen ahalko da justifikazio-arrazoi gisara.
 - e) Bere kargura edukitzea odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura bitarteko senideren bat, adinagatik edo istripu edo gaixotasun baten ondorioz bere kabuz baliatzeko gauza ez dena, eta lan ordaindurik erregulartasunez egiten ez duena. Zio horrengatik kontratu bati uko egiten diona berriz ere aktibatzen ahalko da edozein

unetan, baina uko egitea eragin duen egintza bera bakarrik bitan erabiltzen ahalko da justifikazio-arrazoi gisara.

- f) Ezkontzeagatik edo antzeko egoera batengatik, uztailaren 3ko Bikote egonkorren-tzako berdintasun juridikoari buruzko 6/2000 Legearen arabera, eskainitako kontratua hasteko data hura eratzeko hamabost egun naturalen aurreko edo geroko epearen barruan bada.
- g) Aurrez programatutako bidaia egiteagatik, non eta horrek garraio bide baten edo os-tatu ez partikular baten kontratazioa eragin duen eta bidaia horren data eskainitako kontratuaren epearen barruan den. Bidaiaren justifikazioan jasota egon beharko dute hala izangaiaren datuek nola bidaiaren kontratazioaren datak.

f) eta g) letretan jasotako uko egiteak berekin ekarriko du izangaiak justifikatu behar izatea uko egitearen justifikazioaren hasierako eta amaierako datak, artikuluko honen 3. puntuan adierazitako epean. Iruñeko Udalak izangaia aktibatuko du, ofizioz, egoera justifikatu eta biharamunean. Bi datak justifikatu ezean, uko egitea justifikatu gabetzat joko da, edozein kasutan.

- 2. Aurreko atalean jasotako kasuetan, izangaiek jakitera eman beharko dute zerbitzuak emateko moduan daudela, uko egitea justifikatu zuen egoera amaitzearekin. Halakorik jakinarazten ez den bitartean, izangaiak ez dira deituak izateko egokieran egonen eta ezin izanen dute izena eman dauden zerrendetan sor daitekeen ezein lanpostu-eskaintzatan. Artikulu honen lehen puntuko d) eta e) letretan jasotako kasuetan, egintza eragile bera bakarrik bi aldiz erabiltzen ahalko da justifikazio-arrazoi gisara.
- 3. 1. zenbakian aipatutako egoeretako batean dauden izangaiek agiri bidez eta modu frogagarrian egiaztatu beharko dute hura, web aplikazioaren bidez, 5 egun naturaleko epean, uko egiten dioten lanpostua eskaini zitzaienetik kontatuta. Horrela eginez gero, uko egiteko unean izangaien zerrendan zuten postu berean geratuko dira. Horrela egin ezean, ulertuko da lanpostuari justifikaziorik gabe egin zaiola uko.
- 4. Lanaldi erdiko edo gutxiagoko lanaldi partzialeko eskaintzei uko egiteak ez du berekin ekarriko artikuluko honetan ezarritako ondorioz, gehienez hiru deitan. Muga hori gaindituta, ulertuko da lanpostuari justifikaziorik gabe egin zaiola uko.
- 5. Deitua izateko moduan egon eta argitaratutako eskaintzan izenik ematen ez duen izangaia zerrendako azken postura igaroko da, egoera hori zerrendaren iraunaldian zehar gertatzen den bigarren aldian.

9. artikulua. Zerrendako azken postura jaistea

Izangaiak zerrendako azken postura pasatuko dira honako kasu hauetan:

- a) Eskainitako lanpostuari justifikaziorik gabe uko egitea.
- b) Argitaratutako lanpostu-eskaintzan izenik ez ematea, bigarren aldiz zerrendaren iraunaldian zehar.
- c) Kontratua ez sinatzea izangaiari egotz dakiokkeen zio batengatik, egindako lanpostu-argital-penean hura onartu eta gero.
- d) Sinatutako kontratuari uko egitea, salbu hori gertatzen bada Iruñeko Udalak edo haren erakunde autonomoek eskainitako kontratu baten ordeztatzeko.

10. artikulua. Zerrendetatik kanporatzea.

Deia eginarazi duen zerrendatik kanporatuak izanen dira honako kasuren batean dauden izan-gaiak:

- a) 9. artikuluan ezarritako kasuren batean bigarren aldiz egotea, egoera bera izan nahiz ez.

- b) Probaldia ez gainditzea, zerbitzuko arduradunaren txosten arrazoituan jasoa eta Giza Baliabideetako Zuzendaritzak onartua izan beharko duelarik.
- c) Kontratua iraungitzea, diziplina-espediente baten ondorioz, hori xedatzen duen Ebazpen irmo bidez amaitzen bada.
- d) Kontratua iraungitzea gerora sortutako zioen batengatik, dela kontratatutako langileak lanpostuan aritzeko gaitasun edo egokitzapenik ez duelako, eta horrek lanpostuari dagozkion eginkizunak modu eraginkorrean betetzea eragozten duen errendimendu eskasa badakar, dela lanpostuaren eginkizunak aldatzeagatik, betiere aurrez interesdunari entzun eta gero eta Langileen Batzordeak edo kasuan kasuko langile-ordezkariek txostena egindakoan.
- e) Lanpostua bertan behera uztea.

11. artikulua. Zerrenden indarraldia.

4. artikuluan araututako zerrendek 5 urteko indarraldia izanen dute, salbu 1. zenbakian aurreikusitako zerrenden kasuan, non indarrean segituko baitute izangai guztiek prestakuntza- eta hobekuntza-aldia amaitu arte, eta 5. zenbakian aurreikusitako zerrenden kasuan, 3 urteko iraunaldia izanen baitute.

Giza Baliabideetako Zuzendaritzak zerrendak luzatzea erabakitzen ahalko du, aurrez Negoziazio Mahaiarekin adostuta. Halaber, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du zerrendek 4 urte betetzen dituztenean zerrenda berriak osatzeko izapideak hasteko.

12. artikulua. Indarrean sartzea, atzeraeragina eta indargabetzea.

Erabaki honek indarra hartuko du Tokiko Gobernu Batzarrak onesten duen egun berean.

Erabaki honek indarra hartzen duenean indarrean diren aldi baterako kontratuko izangaien zerrendei erabaki honetan ezarritako indarraldi-araubidea aplikatuko zaie.

Era berean, Erabaki honetan ezarritako zerrenden lehentasun-araubidea aplikatuko zaie hura indarrean sartzen den datatik aitzina.

Araubide berria indarrean sartu baino lehenagoko egintzengatik ezezkoren batek edo ez erantzuteak eragindako zehapen-araubideari dagokionez, aurreko arauketaren araberrako kalkuluak aginduko du zehapenei lotutako ondorioak zehazteko orduan. Araubide iragankorrak erabaki hau sinatu eta urtebetera galduko indarra.

Zerrenden indarraldi-epea amaitu baldin bada, 4. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkerarekin bat dagokion zerrenda erabiltzen ahalko da -baita haren indarraldia amaitu bada ere-, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak berariazko erabakiaren bidez epearen luzapena ebatzi bitartean.

Lehen urtea igarotakoan, hasierako erabakia ebaluatu beharko da, ezarritako neurriak atzemandako zailtasunen arabera egokitzeko.

Indargabetu egiten dira JOB 02-MAY-07 (17/PR), JOB 21-FEB-12 (3/SG), JOB 21-DIC-15 (9/EL) eta JOB 25-ABR-17 (5/EL) erabakietan araututako aldi baterako kontratazio-irizpideak eta haietan beste erabaki batzuetara egindako igortzeak.