



ERABAKIA, IRUÑEKO UDALEKO LANGILEAK ADMINISTRAZIO-ARAUBIDEAN KONTRATATZEA ARAUTZEN DUENA

Iruñeko Udaleko Tokiko Gobernu Batzarrak honako erabaki hau hartu zuen, 2017ko apirilaren 25ean:

«Tokiko Gobernu Batzarrak 2015eko abenduaren 21ean onetsi zuen langileak administrazio araubidean kontratatzea arautzen duen egungo Erabakia.

Kontratazioen eguneroko kudeaketak agerian utzi du beharra dagoela aipatu Erabakian zenbait aldaketa egiteko, kudeaketan eragimen eta eraginkortasun handiagoz jokatzeko aldera.

2017ko otsailaren 8ko negoziazio-mahaian akordioa negoziatu eta lortu da ordezkari sindikalekin kontratazio horiek arautzeko testu berri bati buruz, aldaketa horiek barne. Testu berriak orain artekoa ordeztzen du.

Horregatik, Iruñeko Udaleko langileak administrazio-araubidean kontratatzea arautzen duen erabaki hau onestea ERABAKI DA, honako erredakzioarekin bat:

ERABAKIA, IRUÑEKO UDALEKO LANGILEAK ADMINISTRAZIO-ARAUBIDEAN KONTRATATZEA ARAUTZEN DUENA

1. artikulua. Xedea.

Erabaki honek xede dauka aldi baterako kontratazio-zerrenden kudeaketa arautzea.

2. artikulua. Zerrenden lehentasun-hurrenkera.

Iruñeko Udalak aldi baterako kontrataziorako izangai-zerrendak egin ahalko ditu, honako lehentasun-hurrenkera honi jarraiki:

1.- Prestakuntzako eta hobekuntzako barne-deialdiak gainditu dituzten udal-langileen zerrendak, kontuan hartuta lehenengoak lehentasuna duela hurrengoan gainetik.

2.- Probak gainditu baina plazarik ez dutenen zerrendak, hau da, funtzionario edo lan-kontratadun finko gisa dagokion lanpostuan aritzeko hautaprobak gainditu arren lanposturik lortu ez duten izangaienak.

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

Probak gainditu baina plazarik ez dutenen lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortuko diren zerrenden gainetik.

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

Atal honekin bat eratutako izangai-zerrenden lehentasuna ezarriko da izangai bakoitzak gainditutako ariketetan lortutako puntuazioen batuketaren arabera.

Atal honetako lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortuko diren zerrenden gainetik.



4.- Kasuan kasuko lanpostua aldi baterako betetzeko hautaprotetarako deialdi publikoen bidez eraturako izangai-zerrendak, dagozkion hautaprotetan lortutako puntuazio-hurrenkerarekin bat. Lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du hurrengo gainetik.

5.- Nafarroako Enplegu Zerbitzura igorritako enplegu-eskaintza orokorren ondorioz egindako hautaproten bidez eraturako izangai-zerrendak, kasuan kasuko lanpostuari dagozkion betekizunak betetzen badituzte, betiere dagozkien hautaprotetan lortutako puntuazio-hurrenkerarekin bat. Hautapen-sistema hori erabiliko da 1. ataletik 4.era bitartean azalduetako zerrendetan lanerako deitzeko moduan izangairik ez dagoen kasuetan, betiere justifikatu delarik kontratazio-behar larria dagoela edo betetzeko lanpostu zailak direla, berezko ezaugarriak dituztelako. Zerrenda zaharretako izangaiek lehentasuna izanen dute berriagoetako izangaiei gainetik.

3. artikulua.- Deitzeko lehentasuna.

1. Oro har, zerrendan aktibatutako dagoen lehen pertsonari deituko zaio, edo horrela egoteko moduan dagoenari, baldin eta kontratua edo zerrendan desaktibazioa eragin duen dena delako zioa amaitu dela jakiten bada, 2. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkeraren arabera.

2. Hutsik geratzen diren lanpostuak zerrendetan lehentasuna duten pertsonari eskainiko zaizkie lehenbizi, 2. artikuluan ezartzen den zerrenden lehentasun-hurrenkerarekin bat.

Irizpide bera erabiliko da 6 hilabeteko iraupena edo handik gorakoa aurreikusita duten lanpostuak aldi baterako betetzeko kasuetan.

Pertsona horiei deituko zaie haien egoera edozein delarik ere, aktibatuta egon ala ez. Edonola ere, desaktibatuta daudenei bitan baino ez zaie deituko lanpostu huts bat eskaintzeko, eta ez badute lanpostua onartzen ez zaie berriro deituko.

Lanpostu huts bati uko egin dioten izangaiei ez zaie eskainiko 6 hilabeteko edo hortik gorako kontraturik urtebeteko epean. Bakarrik eskainiko zaie bigarren lanpostu huts bat, halakorik sortuz gero.

Lanpostu huts bat betetzen ari den pertsonari ez zaio beste lanpostu hutsik eskainiko, ezta lanpostu berean 6 hilabeteko iraupena edo handik gorakoa duen kontraturik ere.

3. Kontratututa dagoen norbait lanpostu bat betetzen ari bada edo aritu izan bada aldi baterako kontratu batez, eta kontratu hori bukatu eta hurrengo 15 eguneko epean lanpostu-zenbaki bera betetzeko beharra sortzen bada, Administrazioak izangai horri eskainiko dio kontratua, baldin eta dei berria egitean indarreko kontratazio-zerrendan lanerako deitzeko moduan badago, eta bigarren paragrafoan aurreikusitako kasua ez bada, alegia, lanpostu hutsa edo 6 hilabeteko edo hortik gorako kontratua, kasu horretan, artikulua honen bigarren paragrafoan aurreikusitakoa aplikatuko baita.

4. artikulua.- Deitzeko arau orokorrak.

1. Lokalizaturik egon daitezten, izangaiek gutxienez telefono-zenbaki bat eman beharko dute, harremanetarako.

2. Izangaiei 2. eta 3. artikuluetan ezarritako lehentasunezko irizpideekin bat deituko zaie.

3. Kontratazioa premiazkoa bada –hots, gehienez ere bi eguneko epean hasi beharra eskatzen badu– eta 6 hilabetetik beharago, bi aldiz deituko zaio delako izangaiari egun berean, gutxienez 2 orduko tartearekin, eta ezin bada izangai lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.



Kontratazioa premiazkoa bada, baina kontratua 6 hilabetekoa edo handik gorakoa bada, lokalizatzeko 4 saio egingen dira 2 eguneko epean, eta izangaia ezin bada lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.

Kontratazioa premiazkoa ez bada, iraupena edozein izanik ere, lokalizatzeko lau saio egingen dira 3 eguneko epean, eta izangaia ezin bada lokalizatu, zerrendako hurrengoari edo hurrengoei deituko zaie.

4. Kasu guztietan, egindako dei bakoitzaren gaineko oharra jasoko da, inguruabarrak, data eta ordua aipaturik.

Lehenengo komunikazioan ez bada izangaiarekin harremanetan jartzerik lortzen, informazio-SMS bat igorriko zaio horren berri emateko.

5. Kontratu bat onetsi duten izangaiei ez zaie beste lanpostu bat betetzeko kontraturik eskainiko, honako kasuetan izan ezik:

a) Lanpostu hutsak edo 6 hilabeteko edo hortik gorako iraupena duten kontratuak betetzekoak (3.2. artikuluan arautuak).

b) Izangaia zein lanpostutan ari eta bestelako zerrenda batetik deituz gero.

c) Izangaia lanaldi partzialeko lanpostu batean ari eta eskaini behar zaion lanpostua lanaldi osokoa bada, iraupena hiru hilabetetik 6 hilabetera bitartekoa izanik. Lanaldi osokoak ez diren lanpostuak eskaintzen ahalko dira kategoria bereko lanaldi partzialean ari diren pertsoneri, betiere bi lanpostuetan aritzea bateragarri badute.

Kasu horietan, uko egiteak ez du ekarriko zerrendatik baztertzea. Era berean, 4. artikuluen 5. atal honetan araututako salbuespen kasuetan dauden izangaiei ez zaie behin baino deituko, eta onartzen ez badute, ez zaie berriro eskainiko.

5. artikulua.- Kontratazio-eskaintzei uko egitea.

Pertsonaren batek uko egiten badio eskaintako lanpostuari, zerrendaren azken postura pasako da, salbu eta honako kasu hauetakoren batean dagoela egiaztatzen badu:

a) Lotuta egotea indarreko administrazio-kontratu edo lan-kontratu bati.

b) Aldi baterako ezintasun egoeran egotea edo amatasun- edo adopzio-baimena izatea. Arrazoi horrengatik uko egiten duten izangaiak ez dira berriz ere deituak izateko egoeran egonen, harik eta haien uko-egitea justifikatu zuen egoera bukatu dela behar bezala egiaztatu arte.

c) Kargura edukitzea 6 urtetik beherako haur bat –naturala edo adoptatua–, edo 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. Arrazoi horrengatik kontratu bati uko egin dioten izangaiak ezingo dira lan egiteko deitzeko egoeran egon gutxienez uko egin zutenetik urtebete pasa arte, non eta bi salbuespen-egoera hauetakoren bat gertatzen ez den: lehenengo kasuan, atal honetan xedatutako urtebeteko epea amaitu aurretik adingabeak 6 urte betetzea; eta bigarren kasuan, uko egitea eragin zuen zioa amaitu izana (halakoan, subjektu eragile berak ezin izango du arrazoi hori bera alegatu).

d) Beste batzuk, baldin eta izangaiak egiaztatu eta Giza Baliabideetako Zuzendaritzak baimendu baditu, aurrez Langileen Batzordeari jakinarazita.

Kasu horietan guztietan, agirien bidez egiaztatu beharko dute zioa 15 egun naturaleko epean, uko egin dioten lanpostua eskaini zaien egunaren biharamunetik aitzina; halakoetan, zerrendan duten postu berean jarraituko dute. Horrela egin ezean, ulertuko da lanpostuari justifikaziorik gabe egin zaiola uko. Kasu horietan guztietan, izangaiek idatziz jakinarazi eta justifikatu beharko dute zerbitzuan aritzeko prestasuna, behin uko egitea justifikatu zuen egoera amaitu delarik. Izangaiei ez zaie lanposturik eskainiko, harik eta



Iruñeko Udalaren Langileria Departamentuan (Zapateria k. 40, 1.a) prest daudela jakinarazi arte, dela horra bertaraturik, dela posta elektronikoz –urrez telefonoz jakinarazita–.

Lanaldi erdiko edo gutxiagoko lanaldi partzialeko eskaintzei uko egiteak ez du berekin ekarriko artikulua honetan ezarritako ondorioak.

6. artikulua.- Zerrendako azken postura jaistea

Izangaiak zerrendako azken postura pasako dira honako kasu hauetan:

A) Eskaintako lanpostuari justifikaziorik gabe uko egitea.

B) Sinatutako kontratuari uko egitea, salbu edozein administrazio publikotan edo enpresa pribatu batean aritzeko bada.

C) Izangaiari egotz dakioken zio batengatik kontratua ez sinatzea, deia jaso eta lanpostua onartu ostean, salbu Giza Baliabideetako Zuzendaritzak baimendutako kasuetan, zeinak aurrez Langileen Batzordeari jakinarazi behar zaizkion.

D) 4. artikuluan ezarritako epeekin bat ezin izangaiarekin harremanetan jartzea, 3 eskaintza jarraitu desberdinetarako deitu bazaio.

7. artikulua.- Zerrendetatik kanporatzea.

Deia eragin duen zerrendatik kanporatuak izanen dira honako kasuren batean dauden izangaiak:

a) 6. artikuluan ezarritako kasuren batean bigarren aldiz egotea, egoera bera izan ala ez.

b) Probaldia ez gainditzea, zerbitzuko arduradunaren txosten arrazoituak hala jaso eta Giza Baliabideetako Zuzendaritzak hura onartu duelarik.

c) Kontratua iraungitzea, hori onartzen duen Ebazpen irmo bidez amaitzen bada, diziplina-espeditentea tarteko delarik.

d) Kontratua iraungitzea gerora sortutako zioen batengatik, dela kontratatutako langileak lanpostuan aritzeko gaitasun edo egokitzapen ezagatik, 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 ordezkariak txostena egindakoan.

8. artikulua.- Zerrenden indarraldia.

2. artikuluan araututako zerrendek 5 urteko indarraldia izanen dute. Giza Baliabideetako Zuzendaritzak zerrendak luzatzea erabaki ahalko du, aurrez Negoziazio-Mahaiarekin adostuta. Halaber, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du zerrendek 4 urte betetzean zerrenda berriak osatzeko izapideak hasteko.

9. artikulua.- Indarrean sartzea, atzeraeragina eta indargabetzea.

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

Erabaki honek indarra hartzen duenean, bertan ezarritako indarraldi-araubidea ezarriko zaie indarrean dauden aldi baterako kontratuko izangaien zerrendei. Era berean, Erabaki honetan ezarritako zerrenden lehentasun-araubidea aplikatuko zaie hura indarrean sartzen den datatik aitzina.

Zerrenden indarraldi-epea amaitu baldin bada, 2. artikuluan ezarritako lehentasun-hurrenkerarekin bat dagokion zerrenda erabiltzen ahalko da –baita haren indarraldia amaitu bada ere–, Giza Baliabideetako Zuzendaritzak berriazko erabakiaren bidez epearen luzapena ebatzi bitartean.

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



Ayuntamiento de
Pamplona
Iruñeko Udala