

IZANGAIAK DEITZEKO HURRENKERAREN ORDENA IRUÑEKO UDALEKO HAUR ESKOLEN ERAKUNDE AUTONOMOAN KONTRATATZEKO

2025eko uztailaren 3ko bertsioa

1. artikulua. Xedea

Erabaki honen xedea da Iruñeko Udaleko Haur Eskoletako Erakunde Autonomoaren (hemendik aurrera HEEA) lanpostuak aldi baterako kontratu bidez betetzeko izangaien zerrenden kudeaketa arautzea.

2. artikulua. Ezarpen-eremua

Erabaki honetan jasotako arauketa aplikagarria da HEEAri atxikitako lanpostuetan aldi baterako kontratu bidez aritzeko izangaien zerrenden kudeaketa egiteko.

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 eraginkortasunik eta azkartasunik handiena ahalbidetu behar dute kontratatzean.

4. artikulua. Irizpide orokorrak

1. 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 egun naturaletan lanpostu bera betetzeko beharra suertatzen bada**, erreferentziek ahalik eta jarraitutasun handiena izan dezaten. Halako kasuetan, HEEAk izangai horri eskainiko dio kontratua, betiere betekizun hauek suertatzen badira:
 - Dei berria egiteko unean izangaia izena emanda egotea indarrean dagoen zerrenda batean.
 - Ez dadila izan plaza hutsa, borondatezko eszedentzia, errelebo-kontratua edo zerbitzu-eginkizuna.
 - Izangaiari kontratua ez amaitzea lanpostuari uko egin diolako.
2. Lanaldi osotik beherako lanak eskaintzekotann, kategoria bereko lanaldi partzialeko lan batean ari direnei eskaintzen ahalko zaizkie, bi postuak batera betetzea bideragarria bada. Kasu horietan, uko egiteak ez du inolako zigorrik ekarriko.
3. Ez da derrigorrezkoa izan lanaldi murriztuko (lanaldi partzialeko lan-araubidekoa) ikasturteko kontratu bat hartzea, lanaldi erdikoa edo hortik beherakoa (lanpostu bakoitzerako ordu osagarriak kontuan hartu gabe).

4. Lanaldi partzialeko lanpostu hutsa eskaintzen zaienei ez zaie zigorrik ezarriko uko egiten dioten lehenengo aldian. Bigarren aldi batez eskaini eta uko egiten badiote, dagokien zerrendako azken postura pasako dira.

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

1. Aldi baterako kontratazio-izangaiak direnei, amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentziarako esleitutako aldian 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 kontratua hasteko unean.
2. Kontratua onartzen ahalko da bakarrik aurreikusten bada haren iraupenak bidea emanen duela izangaiak benetan lanpostua hartzeko.
3. Laneratzea amatasun-, aitatasun- edo adopzio-lizentziarako ezarritako epea amaitzen den egunean izanen da, edo lehenago, interesdunak hala eskatzen badu, erditu ondoren amarendako nahitaezko atsedenaldirako epea errespetatuz betiere.
4. Horrelakoetan, HEEAn eginiko zerbitzutzat aitortuko zaio amatasun-, aitatasun- edo adopzio-egoera suertatu ez balitz hasiera batean laneratzeako eguna izanen zukeenetik benetan laneratzeako unera bitartean igarotako aldia. Aitorpen hori kontratua sinatzearen mende egonen da, eta lanpostuan hasten den unetik aurrera sortuko ditu ondorioak.
5. Hezitzaileen 15 egun natural baino gutxiagoko kontratuetan ez da ordu osagarriarik sartuko.

6. artikulua. Uko egitea edo errefusatzea

1. Pertsonaren bat kontratatzeako libre egon eta argitaratutako eskaintzari uko egiten badio edo errefusatzen badu, zerrendaren azken postura pasako da, zerrenda hori indarrean dagoen bitartean, salbu egiaztatzen badu, agiri bidez, honako kasu hauetakoren batean dagoela:
 - a) Indarrean dagoen administrazio- edo lan-kontratu bati lotuta egotea.
 - b) Aldi baterako ezintasun egoeran egotea. Arrazoi horrengatik uko egiten duten edo errefusatzen duten izangaiak ez dira berriz ere deituak izateko egokieran egonen, inongo kontratu motatarako, harik eta haien uko-egitea edo errefusatzea 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 edo errefusatzeak 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 edo errefusatzen duena berriz ere aktibatzen ahalko da edozein unetan, baina uko egitea edo errefusatzea 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 edo errefusatzen duena berriz ere aktibatzen ahalko da edozein unetan, baina uko egitea edo errefusatzea eragin duen egintza bera bakarrik bitan erabiltzen ahalko da justifikazio-arrazoi gisara.
 - f) Ezkontzeagatik edo antzeko egoera batengatik, uztailaren 3ko Bikote egonkorrentzako berdintasun juridikoari buruzko 6/2000 Legearen arabera, eskaintako kontratua hasteko data

hura eratzeko hamabost egun naturalen aurreko edo geroko epearen barruan bada.

g) Aurrez programatutako bidaia egiteagatik, non eta horrek garraibide baten edo ostatu 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 edo errefusatzeak berekin ekarriko du izangaiak justifikatu behar izatea uko egitearen justifikazioaren hasierako eta amaierako datak, artikuluko honen 3. puntuan adierazitako epean. HEEAk 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, izangaiak jakitera eman beharko dute zerbitzuak emateko moduan daudela, uko egitea edo errefusatzea justifikatu zuen egoera amaitzean. Halakorik jakinarazten ez den bitartean, izangaiak ez dira deituak izateko egokieran egonen eta ezin izanen dute izena eman dauden zerrendetan sortzen ahal den 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 izangaiak agiri bidez eta modu frogagarrian egiaztatu beharko dute hura, 5 egun naturaleko epean, uko egiten dioten edo errefusatzeko lanpostua eskaini zitzaientetik kontatuta. Horrela eginez gero, uko egiteko unean izangaien zerrendan zuten postu berean geratuko dira. Hala egin ezean, ulertuko da lanpostuari justifikaziorik gabe egin zaiola uko.

4. Izangaiak 4 orduko edo hortik gorako ordezkapen-kontratu bati uko eginez gero, ikasturte horretan zerrendako azken posturaino jaitsiko da, kasu hauetan salbu:

- a) Lanaldi partzialeko lan-araubideko lanpostu huts bat betetzeko kontratuari uko egiten zaion lehenengo aldia.
- b) Beren kargura seme-alabak dituzten guraso bakarreko familietako langileak edo mendekotasuna duten pertsonak beren kargura dituztenak (bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasunekoa).
- c) 55 urtetik gorakoak.

Irizpide hori ikasturterako deialdietan (abuztua) zein ikasturtean zehar sortzen diren kontratu-eskaintzetan aplikatuko da.

5. Izangaiak, halaber, zerrendako azken postura pasatuko dira, egungo zerrendak indarrean dauden bitartean, honako kasu hauetan:

- a) Eskainitako lanpostuari justifikaziorik gabe uko egitea.
- b) Kontratua ez sinatzea izangaiari egotz dakiokeen zio batengatik, egindako lanpostu-eskaintzan hura onartu eta gero.
- c) Sinatutako kontratuari uko egitea, salbu hori gertatzen bada Iruñeko Udalak edo haren erakunde autonomoek eskainitako kontratu baten ordezkari aldatzeko.
- d) Izangaiarekin hiru aldiz harremanetan jartzen saiatzea, emaitzarik gabe, bi hilabetetan.
- e) Deitua izan arren, justifikaziorik gabe abuztuan egiten den eskaintza bateratura ez joatea.

7. artikulua. Zerrendetatik kanporatzea

7.1. Deia eragin duen zerrendatik kanporatuko dira honako kasuren batean dauden izangaiak:

1. 6. artikuluan ezarritako kasuren batean bigarren aldiz egotea, egoera bera izan nahiz ez izan.
2. Probaldia ez gainditzea. Dagokion zuzendariak txosten arrazoitua egin beharko du, eta Giza Baliabideek, zuzendari teknikoak eta gerentziak ikus-onetsi beharko dute.
3. Diziplina-espedienteak izapidetzearen ondorioz kontratua azkentzea.
4. Lanpostua betetzeko gaitasunik eza edo lanpostura ez egokitzea, lanpostuari esleitutako eginkizunak eraginkortasunez egitea eragozten duen errendimendu eskasaren bidez adierazia. Inguruabar hori dagokion zuzendariaren txostenaren bidez arrazoitua egon beharko da, eta Giza Baliabideek, zuzendari teknikoak eta gerentziak ikus-onetsi beharko dute.
5. Lanaldian lanpostua uztea edo ez joatea. Inguruabar hori dagokion zuzendariaren txostenaren bidez arrazoitua egon beharko da, eta Giza Baliabideek ikus-onetsi beharko dute.
6. Interesdunak hala eskatzea.

7.2. Zerrendetatik kanpo utziko dira, aldi baterako, lanpostu huts bat betetzen ari direnak, errelebo-kontratua dutenak edo zerbitzu-eginkizunean dagoen langile bat ordezkatzeko dutenak.

8. artikulua. Deietarako zerrendak

Honako lehentasun-ordena hau ezartzen da:

- Berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuz egindako sarrera-prozeduren ondorioz HEEAko kategorietarako dauden zerrendak:
 1. Prestakuntzako eta hobekuntzako barne-deialdiak gainditu dituzten udal-langileen zerrendak, kontuan hartuta lehenengoak lehentasuna duela hurrengoan gainetik. Zerrenda iraungitzat joko da hura osatzen duten langileek zerbitzu berezietako egoeran egoteari uztearekin batera, hura legez betetzeko ezarritako gehieneko epea amaitzeagatik edo egindako eskaintzei berariaz 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 izangaiak.

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 gainetik.
 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. Apartatu honetako lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du geroko prozesuetan sortutako zerrenden gainetik.

4. Kasuan kasuko lanpostua aldi baterako betetzeko hautaprobetarako deialdi publikoen bidez eratutako izangai-zerrendak, dagozkion hautaprobetan lortutako puntuazio-hurrenkeraren arabera. Apartatu honetako lehenengo zerrendak lehentasuna izanen du gero prozesuetan sortutako zerrenden gainetik.
- HEEAn praktikak egin (2023-2024ko ikasturtetik aurrera hasita), dagokien titulua eskuratu eta Eskolako zuzendariaren aldeko txostena dutenen zerrenda. Zerrenda horren ordena praktikak ebaluatzeko inprimakitik lortutako puntuazioen arabera egingen da. Puntuazioan berdinketarik izanez gero, zozketa egingen da.
 - Nafar Lansarek prestatutako zerrendak.
 - Zerrenda irekiak, premia larriko kasuetan erabiliko direnak.

9. artikulua. Dei egiteko hurrenkera

9.1. Ordezkapena egunean bertan

Bi dei egingen dira. Ez badu erantzuten edozein bide (posta elektronikoa edo telefonoa) erabilita, bere laukitxoan EZ DU ERANTZUTEN jasoko da, deia egin dugun egunean.

9.2. Ordezkapena biharamunean

Bi dei egingen dira. Izangai horrek Eskoletan lan egiten badu, dagokion Eskolari egingen zaio deietako bat. Ez badu erantzuten edozein bide erabilita, bere laukitxoan EZ DU ERANTZUTEN jasoko da, deia egin dugun egunean. Eta, erantzunik ezaren aurrean eta urgentziaren ondorioz, deiekin jarraituko da.

9.3. Abuztuan batera egindako kontratu-eskaintzak

Kontuan hartuta urte askoren ostean lehenengo aldiz Erakundearen plantillan dauden lanpostu hutsak eskainiko direla 2025eko abuztuan egingen den baterako eskaintzan, 9. puntuko lehen apartatuan (berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuz egindako sarrera-prozeduren ondorioz dauden zerrendak) jasota dauden zerrendetan dauden izangai guztiak deituko dira, betiere 8.1. artikuluan ezarritakoaren arabera ez badira baztertu.

Eskaini beharreko lanpostu kopuruagatik gomendagarria den orotan, abuztuaren hasieran baterako deia egingen da ikasturte hasieran bete beharreko kontratu guztiekin.

Deialdi horretarako deia egingen zaie zerrendetan kontratatzeko moduan dauden eta Erakundearekin indarrean dagoen kontraturik sinatuta ez duten guztiei, baldin eta lanpostu hutsak ez badira. Kasu horretan deitutako izangaiei zerrendako hurrenkerari zorrotz jarraituz eskainiko dira.

Deialdi horretarako deirik ez zaie egingen Erakundearekin lanpostu huts bat, errelebo-kontratu bat eta zerbitzu-eginkizun bat betetzeko indarrean dagoen kontratu bat sinatuta dutenei.

Eskainitako kontratuak kontratatzeko moduan eta deituak diren izangaiei zerrendako hurrenkerari zorrotz jarraituz eskainiko zaizkie.

Kontratuak profilaren eta iraupenaren arabera ordenatuko dira, eta iraupen bera badute, egin beharreko lanaldiaren ehunekoaren arabera.

Lanaldi partzialeko lanpostu hutsei dagokienez, erabaki honen 4.4 puntuan ezarritako aplikatuko da.

Ikasturterako kontratuak (abuztutik abuztura) abuztuan baino ez dira eskainiko.

9.4. Lanaldia luzatzea

Lanaldi luzapenak, ikasturte osoan zehar eta eskola berean, lehenik eta behin lanaldi partzialeko lan-araubideko langile finkoei eskainiko zaizkie (antzinatasunaren arabera), eta, ondoren, eskola horretako lanaldi partzialeko lan-araubideko langileei, puntuazio ordena zorrotz jarraituz.

9.5. Ikasturtean zehar sortzen diren kontratuak: lanpostu hutsak betetzekoak, errelebo-kontratuak eta zerbitzu-eginkizunekoak

Zerrendan puntuazioaren arabera kontratatzeko moduan dagoen lehenengo izangaiari eskainiko zaio, aurrez aipatutako irizpideei jarraituz egun bererako edo hurrengo egunetarako ordezkapena bada, betiere lanpostu huts bat betetzen ez badute edo errelebo-kontratua ez badute.

Erakunde autonomoan dagoeneko lanean daudenei ez zaie lanpostu bat betetzeko kontraturik eskainiko. Salbuespena lanpostu hutsak, errelebo-kontratuak eta zerbitzu-eginkizunetakoak dira.

Aldi baterako ezintasun egoeran daudenak kontratatzeko moduan ez daudela iritziko da, salbu eta amatasun-bajagatik baldin bada. Kasu horretan kontratua eskaini zaio eta gordeko zaio izangaia laneratu arte, betiere 5.2 artikuluko inguruabarra betetzen bada.

Inklusio-moduluek baldintza bat dute: haurrak ez du baja hartu behar inklusio-moduluan; bestela, kontratua amaitu egiten da. Inklusio-modulurako kontratatzen denak egiten du modulu horretako benetako lana, eta Eskolan lehendik dagoen beste langile batek ezin izanen du ordeztu, kontuan hartuta, nolanahi ere, modulu horren kontzeptua ahalik eta tutoretzakideena dela, taldeko gainerako haurrekin bezala. Inklusio-moduluetako aldi baterako kontratuen iraupena, gehienez, ikasturte batekoa izanen da (abuztutik abuztura).

9.6. Lanpostu huts bat baino iraupen laburragoko kontraturik badago

Zerrendan puntuazioaren arabera kontratatzeko moduan dagoen lehenengo izangaiari eskainiko zaio, aurrez ezarritako irizpideei jarraituz egun bererako edo hurrengo egunetarako ordezkapena bada.

Erakunde autonomoan dagoeneko lanean daudenei ez zaie lanpostu bat betetzeko kontraturik eskainiko. Salbuespena lanpostu hutsak, errelebo-kontratuak eta zerbitzu-eginkizunetako ordezkapenak dira. Horiek iraupen laburragoko kontratuak dituztenei eskainiko zaizkie.

Aldi baterako ezintasun egoeran daudenak kontratatzeko moduan ez daudela iritziko da, salbu eta amatasun-bajagatik edo adopzioagatik baldin bada. Kasu horietan kontratua eskainiko zaie; gainerakoetan ez dago kontratua eskaintzeko betebeharririk.

10. artikulua. Zerrendan aktibatzeko

Mezu elektronikoa bidali behar dute recursoshumanoseim@pamplona.es helbidera, eta zerrendan aktibatzeko eskatu. Aktibazio hori jakinarazpena egin eta hamabosgarren egun naturaletik aurrera

izanen da operatiboa (15 egun). Hala ere, kontratatzeko langilerik ez badago, 15 egun horiek baino epe laburragoan egiten ahalko da deialdia.

11. artikulua. Zerrendan desaktibatze

Arrazoi pertsonalengatik izaten ahal da, eta mezu elektroniko bat bidali beharko da recursoshumanoseim@pamplona.es helbidera. Desaktibazioak gutxienez 6 hilabetekoa izan behar du.

Eskatutako denbora igarotakoan, zerrendan aktibatze eskatu beharko dute, aurreko puntuarekin bat.

Ikasturte bakoitzean behin bakarrik desaktibatzen ahalko da zerrendatik.

12. artikulua. Erabaki honen iraupena eta berrikustea

Sortzen ahal diren inguruabarrak direla eta, erabaki hau ikasturtez ikasturte berrikusten ahalko da.

Alfredo Hoyuelos
Zuzendari kudeatzeila

Elisa Baquero
LABeko ordezkaria

Inés Zazu
Zuzendari teknikoa

Aintzane Buldain
LABeko ordezkaria

Patricia Montero
Giza baliabideetako teknikaria

Alicia Larráyo
CCOOkordezkaria

Amaia Razquin
LABeko ordezkaria

Milagros Jiménez
LABeko ordezkaria

