

REGLAMENTO REGULADOR DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE LA COMARCA DE PAMPLONA

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 de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona.

1.2. Ámbito de aplicación.

Este reglamento se aplicará a la provisión temporal de plazas vacantes en la plantilla orgánica, así como a la cobertura de necesidades que por circunstancias diversas pudieran surgir (acumulación de tareas, obra o servicio determinado, interinidades por IT, permiso o similares) en la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona.

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 la Mancomunidad la Comarca de Pamplona 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.

Constitución de tipos de listas de aspirantes.

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

1.-Listas de empleado/as aprobado/as en convocatorias internas de formación y perfeccionamiento.

2.-Lista de personas aprobadas sin plaza en convocatorias de plazas fijas.

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.

Las normas para establecer el orden de prelación de esta lista se determinarán en la correspondiente convocatoria.

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

5.- Listas de aspirantes confeccionadas mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la contratación temporal por otras Administraciones con las que la MCP, lo hubiera convenido.

6.- Listas de aspirantes constituidas mediante pruebas selectivas realizadas entre los aspirantes incluidos en la relación que a tal efecto remita el 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 5.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.

7.-Si durante el periodo de vigencia de las listas contempladas en los puntos 2 a 5 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 en situación de disponibilidad.

3.-A los aspirantes que acepten un contrato no se les ofertará la contratación para desempeñar ningún otro puesto de trabajo mientras dure el contrato en curso, salvo

que esta oferta corresponda a un contrato de duración igual o superior a 6 meses o de vacante.

4.-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. (tres intentos con intervalos de al menos tres horas)

-Mensajería a móvil (SMS).

5.-Si una persona no pudiera ser localizada, en el plazo de tres días, 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.

De cada uno de los llamamientos se dejará constancia sobre las circunstancias, y fecha y hora de cada intento.

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

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional 7.^a del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en las listas de aspirantes a la contratación temporal se reservará la primera de cada tres plazas para ser cubierta por las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que se encuentren incluidas en la misma, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

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 Foral 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 mcp@mcp.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 10 días hábiles 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, en situación de no disponibles. La documentación deberá remitirse por mail a mcp@mcp.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 la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, o en otra Administración pública o en empresa privada.

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 de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, 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 presidente-a 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 supletoria.

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 o la normativa foral que la sustituya) en cuanto sea compatible con esta regulación.

Artículo 10. Entrada en vigor.

El presente reglamento entrará en vigor con su aprobación definitiva y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.