
H saila:
BESTELAKO TESTU ARAU-EMAILEAK

Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendua.

Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2022ko martxoaren 21ean egindako bilkuran, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

Ikusirik Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendu proposamena, legelari nagusiak aurkeztua, eta Langileen Batzordeari entzun ondoren, Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuaren 4. artikuluari eta lehenbiziko xedapen gehigarriari jarraikiz, ERABAKITZEN DA:

1. Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendua onestea. Testua erabaki honekin batera doa.

2. Erabaki hau eta onetsitako erregelamendua Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara daitezen agintzea.

Iruñean, 2022ko martxoaren 21ean

Lehendakaria: Unai Hualde Iglesias

Nafarroako Parlamentuko Mahaiaren erabakia, 2022ko martxoaren 21ekoa, “Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendua” onesten duena

Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutua 1991ko martxoaren 20an onetsi zuen Nafarroako Parlamentuko Erregelamenduko Batzordeak. Ezartzen du zer kasutan egin ditzakeen Legebiltzarrak langileen aldi baterako kontratazioak, eta azaletik erregulatzen ditu langile horien ordainsari araubidearen nondik norakoak. Lehenbiziko xedapen gehigarrian, estatutu horrek bide ematen du bera arau bidez garatzeko, Nafarroako Parlamentuko Mahaiaren erabaki egokia dela medio, aurrez Langileen Batzordeari entzunda.

Aurreikuspen hori aplikatuz, Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 1999ko apirilaren 13an egindako bilkuran, Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendua onetsi zuen. Arau mul-

tzo horrek Langileen Estatutuan jasotako aldi baterako kontratazioaren kasuak berretsi zituen, eta labur arautu zituen langile kontratadunak hautatzeko prozedurak. Kontratazioarako eraturako zerrenden indarraldia zehaztu zuen, eta Legebiltzarreko funtzionarioek prestakuntzarako dituzten eskubideen azpitik jarri zituen zerrenda horiek.

Langileen aldi baterako kontratazioa hain labur sistematizatzen zuela-eta, erregelamendu hori ez zen nahikoa izangaien zerrenden eguneroko kudeaketan gertatzen ziren gorabeherak konpontzeko, eta Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioan ezarritako araudia aplikatzen zen osagarri gisa, bat etorri Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuaren bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoarekin.

Honako erregelamendu honen xedea da Parlamentuak langileen kudeaketaren arloan araugintzarako duen autonomia baliatzea aurreko erregelamenduan antzemandako hutsuneak betetzeko. Bestalde, erregelamendu honen negoziazio kolektiboa egin da Langileen Batzordearekin batera Negoziazio Mahaian, eta horrela bete egin da Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuaren 34.2.f) artikuluan xedatutakoa.

Erregelamendu honek egitura hau du: hemeretzi artikulua, bi kapituluatan banatuak; xedapen gehigarri bat, xedapen iragankor bat, xedapen indargabetzaile bat, eta bi azken xedapen. I. kapituluak langileen aldi baterako kontratazioaren araubidea ezartzen du. Zehatz azaltzen ditu kontratuen araubide juridikoa, ordainsarien berezitasunak, kontratuak azkentzeko arrazoiak eta probaldiaren antolaketa.

II. kapituluak aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arauak biltzen ditu: langileak hautatzeko printzipioak eta prozedurak, kontratazio zerrenden arteko lehenetasun hurrenkera, izangaiei deitzeko prozedura arrunta, uko egite eta baztertze kasuak, eta araubide orokorraren salbuespenak. Esparru horretan, kontuan izan behar da kontratu batzuk desgaitasun aitortua duten izangaientzat gordetzea aurreikusten dela.

Artikuluaren ondoren, xedapen gehigarri bakarrak aurreikusten du oporren, lizentzia eta baimeen eta eszedentzia bereziaren araudia langile kontratatuei ere aplikatzea, horiek Legebiltzarreko funtzionarioekin parekatuta. Bestalde, lehenbiziko xedapen iragankorrak bide ematen du indarra hartzean izandako lehentasun berarekin kudea daitezkeen kontratazio zerrenda indardunak, erregelamendu honetako arauak eta printzipioak betez; eta bigarren xedapen iragankorrak kontratazioarako lehentasunaren araubide orokorraren salbuespen bat aurreikusten du. Xedapen indargabetzaile bakarrak indarrrik gabe uzten du Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruz Mahaiak 1999ko apirilaren 13ko Erabakiaren bidez onetsi zuen erregelamendua, bai eta hura garatzen duten arauak ere. Amaitzeko, azken xedapenetako lehenbizikoak Idazkaritza Nagusiari ahalmena ematen dio behar diren xedapenak eman ditzan erregelamenduaren garapenerako eta aplikaziorako, eta azken xedapenetako bigarrenak dio erregelamenduak indarra hartuko duela Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean.

Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruzko Erregelamendua

I. KAPITULUA Langileak aldi baterako kontratazearako araubidea.

1. artikulua. Langileen aldi baterako kontratazioaren kasuak.

Nafarroako Parlamentuak aldi baterako langileak kontratatzen ahalko ditu Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuaren 4. artikuluan aurreikusitako kasuetan.

2. artikulua. Kontratuaren izaera.

Aldi baterako langileen kontratazioa administratiboa izanen da. Kontratututako pertsonari alta emanen zaio Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean.

3. artikulua. Ordainsariak.

Langile kontratatuek betetzen ari diren lanpostuari dagozkion ordainsarietarako eskubidea izanen dute. Halaber jasoko dituzte graduari dagozkion ordainsaria eta emandako zerbitzuengatik antzintasun-saria, salbu eta beste administrazio publiko batengandik jasotzen badute, bai eta familia-laguntza ere.

4. artikulua. Kontratua azkentzea.

1. Plantilla organikoan dauden lanpostu hutsak aldi baterako betetzeko kontratuak berez azkenduko dira lanpostua behin betiko betetzen denean Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan ezarritako prozeduretatik edozein erabiliz.

2. Funtzionarioak ordeztzeko aldi baterako kontratuak, berriz, ordeztutako funtzionarioa lanpostura itzultzen denean azkenduko dira. Lanaldi murriztua duten langileak ordeztzeko kontratuak funtzionario horiek lanaldi osora itzultzen direnean azkenduko dira.

3. Behar berriei edo zerbitzuaren ondoriozko beharrei erantzuteko kontratuen kasuan, kontratua azkenduko da bertan ezarritako iraupen epea betetzen denean.

4. Kontratua, gainera, honako arrazoi hauengatik azkenduko da:

– Bi alderdiek hala adostea.

– Kontratututako langileak hala erabakitzea. Hamabost egun lehenago, gutxienez, idatzizko abisua eman behar dio Parlamentuko Mahaiari.

– Probaldia ez gainditzea.

– Nafarroako Parlamentuko Mahaiak hala erabakitzea, kontratazioa egitea ekarri zuten beharrak desagertu direla edo kontratua bukatzeko zerbitzu edo antolaketa arrazoiak daudela justifikatuz gero. Hamabost egun lehenago, gutxienez, horren jakitun jarri beharko du interesduna.

5. artikulua. Probaldia.

1. Bi hilabeteko probaldia ezarriko da. Aldi horretan zehar, edozein alderdik desegin dezake kontratua, alde bakarreko erabakia hartuta.

2. Ez da probaldirik ezarriko baldin, kontratu bat amaitu ondoren, langilea lanpostu bererako berriro kontratatzen bada urtebete igaro aurretik.

3. Mahaiak, kasuko zerbitzuburuaren ekimenari erantzunez, jotzen duenean langile kontratatutak ez duela probaldia gainditu, bere erabakiaren berri eman beharko dio Nafarroako Parlamentuko Langileen Batzordeari.

II. KAPITULUA Aldi baterako kontratazioa kudeatzeko arauak

6. artikulua. Langile kontratudunak hautatzeko printzipioak.

Langile kontratudunen hautapena deialdi publikoaren bidez egingen da, non berdintasun, merezi-

menu, gaitasun eta publikotasun printzipioak bermatuko diren. Betiere, aldi baterako langileak hautatzeko prozeduran kontratazioa ahalik eta eraginkortasun eta arintasun handienarekin egiten da.

7. artikulua. Hautatzeko prozedurak.

1. Nafarroako Parlamentuak aldi baterako kontrataziorako izangaien zerrendak osatzen ahalko ditu. Zerrenda horien artean lehentasun hurrenkerak hau izanen da:

a) Nafarroako Parlamentuko funtzionarioen prestakuntzarako zerrenda, Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuaren 17.2 artikulua garatzeko Erregelamenduan ezarritakoaren arabera.

b) Nafarroako Parlamentuan sartzeko hautapen prozesuak gainditu arren lanposturik lortu ez duten izangaien zerrendak.

c) Nafarroako Parlamentuan sartzeko hautapen prozesuetan deialdiko probaren bat gainditu duten izangaien zerrendak, deialdi bakoitzean zehazten denaren arabera.

d) Nafarroako Parlamentuak aldi baterako kontrataziorako antolatutako hautaprobaren bidez osatzen diren izangai zerrendak.

e) Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren bitartez aldi baterako kontrataziorako deitutako hautaprobaren bidez osatzen diren izangai zerrendak.

f) Kontratazio zerrenda horietarako bat ere ez badago, edo zerrenda horietan izangairik ez badago eskuragarri, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioari eskatzen ahalko zaio bere kontratazio zerrenda indardunetako izangai bat emateko, eskainitako lanpostuaren berdina edo baliokidea eta maila berekoa den lanpostu baten zain dagoena. Eskuragarritasun hurrenkerari jarraituko zaio.

8. artikulua. Nafarroako Parlamentuko funtzionarioen prestakuntzarako zerrendak.

1. Zerrenda hori osatuko dute Nafarroako Parlamentuan prestakuntzan ari diren eta dagozkien hautaprobak gainditu dituzten langileek, bat etorri Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuan eta hura garatzen duten arauetan ezarritakoarekin.

2. Prestakuntzarako zerrendetan dauden Nafarroako Parlamentuko funtzionarioek lehentasuna izanen dute erregelamendu honen 1. artikuluan aipatzen diren lanpostuak aldi baterako betetzeko, Nafarroako Parlamentuko Langileen Estatutuan eta hura garatzen duten arauetan ezarritako moduan.

3. Prestakuntzarako zerrendek iraupen mugagabea izanen dute. Funtzionarioen batek lehendik dagoen zerrenda batean sartu nahi badu, kasuan kasuko hautaprobaren deialdia egiten da.

9. artikulua. Nafarroako Parlamentuan sartzeko hautapen prozesuak gainditu arren lanposturik lortu ez duten izangaien zerrendak.

1. Nafarroako Parlamentuan funtzionario gisa sartzeko deialdietan hautapen prozesuak gainditu arren lanposturik lortzen ez duten pertsonak osatuko dituzte zerrenda hauek.

2. Sartzeko hautapen prozesuan lorturiko puntuazio handienaren arabera ezarriko da zerrendako lehentasuna, 13. artikuluan ezarritakoa salbu.

3. Artikulu honen babesean osatutako zerrendek indarrean iraunen dute harik eta zerrenda berriak osatu arte, funtzionarioak oposizio bidez nahiz oposizio-lehiaketa bidez sartzeko hurrenez hurreneko deialdien ondorioz. Orduan, baliorik gabe geldituko dira.

10. artikulua. Nafarroako Parlamentuan sartzeko hautapen prozesuetan deialdiko probaren bat gainditu duten izangaien zerrendak.

1. Zerrenda hauetan egonen dira Nafarroako Parlamentuan sartzeko hautapen prozesuren batean parte hartu eta hautaprobaren bat gainditzen duten izangaiak, kasuan kasuko deialdian xedatutakoaren arabera.

2. Izangai zerrendan lehentasunak ezartzeko, irizpide hauei eta aplikazio hurrenkera honi erreferatuko zaie, 13. artikuluan ezarritakoa salbu:

a) Nork gainditu duen proba gehien.

b) Nork izan duen guztizko puntuaziorik handiena gainditutako probetan.

c) Berdinketa izanez gero, deialdian xedatutakoari jarraituko zaio.

3. Artikulu honen babesean osatutako zerrendek indarrean iraunen dute harik eta zerrenda berriak osatu arte, funtzionarioak oposizio bidez nahiz oposizio-lehiaketa bidez sartzeko hurrenez hurreneko deialdien ondorioz. Orduan, baliorik gabe geldituko dira.

11. artikulua. Nafarroako Parlamentuak aldi baterako kontrataziorako antolatutako hautaprobaren bidez osatzen diren izangai zerrendak.

1. Zerrenda hauetan egonen dira Nafarroako Parlamentuak aldi baterako kontrataziorako antolatutako hautapen prozesuan parte hartu eta hautaprobak gainditzen dituzten izangaiak, kasuan kasuko deialdian xedatutakoaren arabera.

2. Probetan lorturiko puntuazio handienaren arabera ezarriko da izangai zerrendako lehentasuna, 13. artikuluan ezarritakoa salbu.

3. Artikulu honen babesean osatutako zerrendek sei urte iraunen dute indarrean gehienez ere, onesten direnetik hasita. Baldin eta zerrendak indarrean egonik lanpostu bererako beste zerrenda berri batzuk egiten badira, zerrendarik zaharretako izangaiek lehentasuna izanen dute berrietakoen aldean, zerrenda zaharrenaren indarraldia amaitzen ez den bitartean.

12. artikulua. Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren bitartez aldi baterako kontratazioarako deitutako hautapoben bidez osatzen diren izangai zerrendak.

1. Apartatu honetan aurreikusitako hautapen sistema erabiltzen ahalko da aurreko artikuluetan aipatutako zerrendetan deitzeko moduko izangairik ez dagoenean eta justifikatzen denean kontratatzeke premia larria dagoela, edo lanpostu horiek betetzeko zailak direla, berariazko ezaugarriak dituztelako.

2. Hautapen sistema hau erabiltzeko, Nafarroako Parlamentuak deialdi bat onetsi beharko du, non parte hartzeko baldintzak eta egin beharreko hautaprobak ezarriko diren. Deialdian parte hartzen ahalko dute Nafarroako Enplegu Zerbitzuan lan eskatzaile gisa edo enplegua hobetzeko egoeran inskribaturik dauden pertsonak.

3. Zerrenda hauetan egonen dira hautapen prozesuan parte hartu eta hautaprobak gainditu dituzten izangaiak, deialdian xedatutakoaren arabera.

4. Izangai zerrendetako lehentasuna hautaprobetan lorturiko puntuazio handienaren arabera ezarriko da, 13. artikuluan ezarritakoa salbu.

5. Artikulu honen babesean osatutako zerrendek sei urte iraunen dute indarrean gehienez ere, onesten direnetik hasita. Baldin eta zerrendak indarrean egonik lanpostu bererako beste zerrenda berri batzuk egiten badira, zerrendarik zaharretako izangaiek lehentasuna izanen dute berrietakoen aldean, zerrenda zaharrenaren indarraldia amaitzen ez den bitartean.

13. artikulua. Desgaitasuna duten pertsonentzako kontratu-erreserba.

1. Aldi baterako kontratazioarako izangai zerrendetan, hiru lanpostuko bat, lehenbizikoa, zerrenda horietan dauden eta % 33ko desgaitasuna edo handiagoa duten izangaientzat erreserbatuko da, betiere hautaprobak gainditzen badituzte eta

frogatzen badute desgaitasun hori bateragarria dela bete beharreko lanarekin eta eginkizunekin.

2. Desgaitasuna aitortua duten izangaiek legezko desgaitasun egoeraren frogara aurkeztu beharko dute inskripzioa eskatzerakoan, kasuan kasuko deialdian ezartzen den moduan.

3. Deialdian inskribatu eta gero desgaitasuna suertatzen bada, edo inskribatzerakoan desgaitasunaren frogarik edukitzen ez bada, frogara hori kontratazio zerrenden indarraldian zehar noiznahi aurkeztu ahalko da Nafarroako Parlamentuan, zerrendetako pertsonari deitzeko hurrenkera ezartzean desgaitasuna kontuan har dadin.

4. Kontratazio zerrenda bakoitzean izangaiei deitzeko hurrenkera honela izanen da: hiru kontratuko bat, lehenbizikoa, desgaitasuna aitortua duten izangaiei eskainiko zaie, hautaprobetan lortu duten puntuazioaren arabera hurrenkeran. Desgaitasuna duen izangairik ez badago eskuragarri, kontratua zerrendako izangaiei eskainiko zaie puntuazioaren arabera hurrenkeran. Bigarren eta hirugarren kontratuak hautaprobak gainditu dituzten izangaiei eskainiko zaizkie, proba horietan lortutako puntuazioaren arabera hurrenkeran. Laugarren kontratua desgaitasuna duten izangaiei eskainiko zaie, lehenbizikoa bezala; eta bosgarrena eta seigarrena, berriz, bigarrena eta hirugarrena bezala eskainiko dira. Ziklo hori hurrenez hurren errepikatuko da.

14. artikulua. Kontratatzeke salbuespeneko lehentasuna.

1. Izangai bat aldi baterako kontratu baten ondorioz aritu denean lanpostu batean eta, arialdia bukatu ondoko 15 eguneko epean, baimendu egiten denean Legebiltzarraren edozein zerbitzutan lanpostu berdin bat aldi baterako betetzea, Nafarroako Parlamentuak lehenik izangai hori eskainiko dio kontratua, honako baldintza multzo hau betetzen bada:

a) Eskuragarri ez egotea lanpostu hori prestakuntzarako zerbitzu berezietako egoeran betetzeko moduan dagoen izangairik.

b) Izangaia sartuta egotea lanposturako deia egiten den unean indarrean dagoen zerrenda batean.

c) Haren kontratuaren amaiera ez gertatu izana kontratuari uko egiteagatik.

2. Artikulu honi heldurik eginiko kontratazioak ez dira aintzat hartuko 13. artikulua desgaitasuna duten pertsonentzako jasotzen duen kontratu-erreserbaren ondorioetarako.

15. artikulua. Deiak amatasunaren edo adopzioaren lizentzia kasuetan.

1. Amatasun- edo adopzio-lizentziarako ezarritako epearen barranean dauden aldi baterako kontrataziorako izangaiei kontratu bat sinatzeko deia egin eta haiek baiezkua emanaz gero, de facto lanposturaten diren arte erreserbatuko zaie kontratua, zeina une horretan sinatuko baita.

2. Kontratuari baiezkua ematea zilegi izanen da, bakar-bakarrik, haren iraupen aurreikusitako modua ematen badu haiek de facto lanposturatzeko.

3. Lanposturatzeari gauzatu da amatasun- edo adopzio-lizentziarako ezarritako epea amaitzen den egunean, edo, interesdunak hala eskatuz gero, lehenago, betiere errespetaturik amarentzat ezarritako erditze osteko nahitaezko atsedendia.

4. Kasu horietan, zerbitzuan emandako aldi gisa aitortuko da hasiera batean amatasun- edo adopzio-egoerarik ez izatearen kasurako aurreikusitako lanposturatzeari egunetik de facto lanposturatzeari unera arte igaro den epealdia. Aitorpen hori kontratua sinatzeari menpe egonen da, eta lanposturatzeari unetik sortuko ditu efektuak.

16. artikulua. Deiak egiteko arau orokorrak.

1. Errazago aurkitu ahal izateko, izangaiek gutxienez harremanetarako telefono bat jakinarazi beharko diote Nafarroako Parlamentuari, horrek ezertan galarazi gabe beste kontaktu-telefono batzuk edo posta elektronikoko helbide bat ere eman ahal izatea. Informazio hori une oro eguneratuta mantendu beharko dute.

2. Izangaiei deitzeko orduan, 7. artikulutik 15.era bitarte ezarritako lehentasun irizpideak hartuko dira kontuan.

3. Arau orokor gisa, telefonoz kontratu bat eskaintzeko, gutxienez hiru saio egingen dira izangai bakoitzarekin, hark jakinarazitako harreman-bideak erabiliz, bi eguneko epean zehar. Dei bakoitza frogatuta utzi beharko da, adieraziz zirkunstantziak eta zein egun eta ordutan egingen den.

4. Baldin izangai batekin harremanetan jarri eta hari kontratazio-eskaintza eginik, hark ez badu erantzunik ematen, errefusatu egiten duela ulertuko da, eta 17. artikuluan xedatzen dena aplikatuko zaio.

5. Izangaia aurkitzeko modurik ez dagoenean, zerrendako hurrengoengana joko da, eskainitako postua betetzen den arte. Aurkitu ahal izan ez

diran izangaiek beren tokia mantenduko dute kasuko zerrendan.

17. artikulua. Kontratazio eskaintzei uko egitea.

1. Izangai batek uko egiten badiu eskainitako lanpostuari, zerrendako azken tokira pasako da, salbu eta honako kasu hauetakoren batean dagoela frogatzen badu:

a) Lanean egotea, indarrean dagoen izendapen, kontratu administratibo edo lan kontratu baten ondorioz.

b) Aldi baterako ezintasuneko egoeran egotea, edo amatasun- nahiz adopzio-lizentziako egoeran. Kontratu bati arrazoi honengatik uko egiten diotenek ezin izanen dute berriro eskuragarri egon harik eta behar bezala frogatzen duten arte beren ukoa justifikatu zuen egoera amaitu egin dela.

c) Hiru urte baino gutxiagoko seme edo alaba bat zaintzapean edukitzea, biologikoa nahiz adoptatua. Kontratu bati arrazoi honengatik uko egiten diotenek ezin izanen dute berriro eskuragarri egon harik eta uko egitetik gutxienez hilabete igaro arte, salbu eta hori baino lehenago desagertu egiten bada ukoa justifikatu zuen zergatia.

d) Zaintzapean edukitzea odol nahiz ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaide bat, zeina, istripu edo eritasunagatik, ez den bere kasa bizitzeko gauza. Kontratu bati arrazoi honengatik uko egiten diotenek ezin izanen dute berriro eskuragarri egon harik eta uko egitetik gutxienez hilabete igaro arte, salbu eta hori baino lehenago desagertu egiten bada ukoa justifikatu zuen zergatia.

e) Ezkontzagatik nahiz bikote egonkorra eratzegatik, baldin eta eskainitako kontratuaren hasiera-eguna aipaturiko horien eratzegunaren aurreko edo ondoko hamabost egun naturaleko denbora-tartearen barranean badago.

f) Desgaitasuna duen pertsonaren izaera behar bezala aitortuta edukitzea eta desgaitasun hori bateraezina izatea, bere ezaugarriengatik, kontratua zer lanposturarako eskaintzen den, lanpostu horren baldintza zehatzekin.

g) Izangaiaren erabaki pertsonalarengatik, aurreko urtebeteko epean genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.

h) Erakunde ofizial batek emandako beka baten indarraldian.

i) Arrazoi pertsonalak direla-eta, zilegi izanen du bere gogoz eskatzea ez-eskuragarri egoerara pasatua izatea, 6 hilabeteko eperako gutxienez ere.

2. Aurreko apartatuan jasotako kasuetan, f) letrakoa izan ezik, izangaiek behartuta egonen

dira zerbitzu emateko beren eskuragarritasuna jakinaraztera. Jakinarazpen hori egiten ez den bitartean, ez-eskuragarri egoeran egonen dira, eta ez zaie eskainiko kide direneko zerrendetako ezein lanposturik.

3. 1. apartatuan aipaturiko egoeretakoren batean dauden izangaiek, f) letran jasotako egoeran izan ezik, horren froga dokumental eta fede-emai-lea aurkeztu beharko dute uko egiten dioten lanpostua eskaini zaien egunetik aurrera kontaturiko hilabeteko epean. Hala eginez gero, ukoaren unean izangai zerrendan betetzen zuten postu berari eutsiko diote.

18. artikulua. Zerrendetatik baztertzea.

Dei egitea eragin duen zerrendatik kanporatuak izanen dira honako kasu hauetakoren batean gertatzen diren izangaiaik:

a) Eskaintzari baiezkoa ematen zaionetik aste-beteko epean ez sinatzea kasuko kontratua, izangaiari egoztekoa den kausa batengatik.

b) Probaldia ez gainditzea.

c) Sinaturiko kontratuari uko egitea, salbu eta uko horren zergatia denean funtzionario gisa izendatua izatea edo administrazio- nahiz lan-kontratu bat sinatu izatea. Kasu horretan, zerrendako azken tokira pasatuko da.

d) Urtebeteko epean zehar ezinezko suertatu izana, behin eta berriro, izangaiarekin harremanetan jartzea, hark berak emandako telefono-zenbakiak edo posta elektronikoko helbideak erabiliz, hari kontratazio-deia egitearren.

e) Lanpostua abandonatzea.

f) Gerora sortutako arrazoiengatik kontratu-azkentzea, arrazoi horiek eratorriak direnean kontratudunak lanpostuan jarduteko gaitasunik ez izatetik edo lanpostura egokitu ez izatetik, horren agergarria errendimendu eskasa izanik, lanpostuak esleituta dituen eginkizunak eraginkortasunez egitea eragozten duena.

19. artikulua. Langileen Batzordearentzako txostena.

Langileen Batzordeari aurretiaz emanen zaio irizpide horien arabera eginen diren kontratazio-proposamenen berri.

Xedapen gehigarri bakarra. Langile kontratuetuen enplegu baldintzak.

Langile kontratatuei Nafarroako Parlamentuko funtzionarioentzat ezarritako araudi berbera aplikatuko zaie, oporrei, lizentzia eta baimenei eta eszedentzia bereziari dagokienez.

Lehenbiziko xedapen iragankorra. Indarrean dauden kontratazio zerrendak.

Egun indarrean dauden kontratazio zerrendak erregelamendu honetako arau eta printzipioei jarraituz kudeatuko dira, indarra hartzean izandako lehentasun hurrenkeraren arabera.

Bigarren xedapen iragankorra. Araubide orokorraren salbuespenak.

14. artikulua (Kontrataziorako salbuespenezko lehentasuna) 1. apartatuko b) letran aurreikusituen duen betekizuna ez zaie eskatuko 55 urte baino gehiago izan eta Nafarroako Parlamentuan deialdiaren xede den lanpostuan gutxienez hamabost urtez aritu diren izangaiei, baldintza horiek betetzen badituzte erregelamendu honek indarra hartzen duen egunean.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Indarrak gabe gelditzen da Nafarroako Parlamentuaren zerbitzuko langileen aldi baterako kontratazioari buruz Mahaiak 1999ko apirilaren 13ko Erabakiaren bidez onetsi zuen erregelamendua, bai eta horren babesean emanak eta erregelamendu honen kontrakoak diren ebazpenak ere.

Azken xedapenetako lehenbizikoa. Aplikazioa eta garapena.

Legebiltzarreko Idazkaritza Nagusiari ahalmena ematen zaio erregelamendu honen garapenerako eta aplikaziorako behar diren xedapenak eman ditzan.

Azken xedapenetako bigarrena. Indarra hartzea.

Erregelamendu honek Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra.