

Erref/Ref:	2024/4790Y
Proz/Proc:	Expedientes personales
RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACION	

IRAGARKIA/ANUNCIO

2024ko ekainaren 26ko 2024002430 zk.ko Alkatetza Dekretuaren bidez.

Leioako Udaleko praktikaldiari buruzko barne-instrukzioa onartzea xedatu da, eranskin gisa erantsi dena.

Mediante Decreto de Alcaldía nº 2024002430 de fecha 26 de junio de 2024.

Se ha dispuesto aprobar la instrucción interna sobre el periodo de prácticas en el Ayuntamiento de Leioa que se adjunta como Anexo.

ERANSKINA/ANUNCIO

LEIOAKO UDALEKO PRAKTIKALDIARI BURUZKO BARNE-JARRAIBIDEA

Praktikaldia, alde batetik, baliagarria izan beharko da Leioako Udalean sartzen den pertsonak Udalaren beraren inguruko funtzionamenduari eta lan-baldintzei buruzko informazioa jasotzeko.

Era berean, denbora horretan beteko duen lanpostuaren inguruko informazio zehatza jasoko du, bere lana ondo egin ahal izateko.

Gainera, Laneko Arriskuen Prebentzioari, teknologia berriei (ofimatika) eta hizkuntza politikari buruzko edukiak ere jasoko ditu.

Bestalde, praktikaldiaren helburu nagusia izango da pertsona horien gaitasuna konprobatzea, betiere, udal lan-taldean integratu eta egokitu zaien lanpostua betetzeari dagokionez. Bigarren aspektu horren ingurukoak dira jarraibide hauek.

Horrela izanik, praktikaldia arautu egin da Leioako Udalean burutzen diren hautaketa-prozesuak arautzen dituzten xedapenen bidez.

5/2015 Lege Errege Dekretuaren bidez, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legea onartu zen, eta, horren arabera, funtzio publikora

INSTRUCCIÓN INTERNA SOBRE EL PERÍODO DE PRÁCTICAS EN EL AYUNTAMIENTO DE LEIOA

El período de prácticas, por un lado, debe servir para que la persona recién incorporada en la organización del Ayuntamiento de Leioa sea informada suficientemente sobre el propio Ayuntamiento, así como de sus condiciones laborales.

Asimismo, durante este tiempo recibirá la información específica del puesto que ocupa, para posibilitar el desempeño de su labor adecuadamente.

Además, contendrá también aspectos relativos a la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de nuevas tecnologías (herramientas ofimáticas) y en materia de política lingüística y política de igualdad.

Por otro lado, el período de prácticas tiene por objeto comprobar la aptitud de las personas aspirantes a integrarse en la plantilla municipal en cuanto al desempeño el puesto de trabajo al que ha sido adscrito/a. Es este segundo aspecto al que va dirigida la presente Instrucción.

En este sentido, el período de prácticas ha sido objeto de regulación en las diferentes disposiciones normativas que resultan de aplicación a los procesos selectivos que se lleven a cabo en el Ayuntamiento de Leioa.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) prevé que las pruebas (para acceso a la función pública) puedan completarse con la superación de períodos de

sartzeko probak praktikaldia gainditzearekin osatu daitezke (61.5. artikulua).

896/1991 Errege Dekretua, ekainaren 7koa [4,0) artikulua, laugarren paragrafoa].

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa. Horren 76. Artikuluan praktikaldia gainditzeko aukera ezarri da, hautaketa-prozesuaren fase moduan. 7. ataleko azken paragrafoan hauxe esaten da, gainera:

“Eusko Jaurlaritzak egingo du euskal administrazio publikoetako praktikaldi edo probaldi hori egiteko inguruabarren eta baldintzen erregelamenduzko garapena, eta, horretarako, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horri buruz adierazitako irizpideak eta jarraibideak beteko ditu.”

Orain arte araudirik egon ez denez, ulertzen dugu beharrezkoa dela barne jarraibide hauen bidez jasotzea Erandioko Udalean praktikaldiak arautzeko aspektu eta baldintzak.

1. Artikulua. — Helburua.

Praktikaldiaren helburua hauxe da: egiaztatzea ea izangaiak gaitasuna duen karrerako funtzionario gisa sartu nahi duen kategoriako funtzioak betetzeko.

Instrukzio honen helburua aldi horiek arautzea eta egoera horretan dauden langileen baldintzak ezartzea da, hautaketa-prozesu bakoitzaren oinarriek berariaz zehazten ez dutenari dagokionez.

prácticas (art. 61.5).

El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio [art. 4,0), párrafo cuarto].

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, que establece en el artículo 76 la posibilidad de la superación de un período de prácticas, como una fase más del proceso selectivo. En su apartado 7, último párrafo establece, además:

“El Gobierno Vasco procederá al desarrollo reglamentario de las circunstancias y condiciones en las que deberá llevarse a efecto dicho período de prácticas o de prueba en las administraciones públicas vascas, conforme a los criterios y directrices manifestados al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.”

Ante la falta de desarrollo reglamentario hasta la fecha, entendemos necesario recoger mediante esta Instrucción interna los aspectos y condiciones que regirán este periodo en el Ayuntamiento de Leioa.

Artículo 1.- Objeto.

La fase de prácticas tendrá como finalidad comprobar la aptitud para el desempeño de las funciones propias de la categoría en la que se aspira a ingresar como personal funcionario de carrera.

El objeto de la presente Instrucción es regular el procedimiento para el desarrollo de estos periodos, y las condiciones que afectan al personal en esta situación, en todo aquello que no se establezca específicamente las bases reguladoras de cada proceso selectivo.

2. artikulua.- Aplikazio-eremua

Jarraibide hauek Leioako Udalean praktketan dauden funtzionarioei aplikatuko zaizkie, Leioako Udaltzaingoan daudenei izan ezik, haiek beren araudi espezifikoa baitute.

Era berean, lan-kontratudun langileei ere aplikatuko zaizkie, lan arloko legeriaren aurkakoak ez diren aspektuetan.

Oinarriek probaldia edo praktika-aldia ezartzen duten hautaketa-prozesu guztietan aplikatuko da, baldin eta aldi hori ez bada hasi instrukzio hau indarrean sartzen denean.

3. artikulua.- Iraupena

Deialdi espezifikorearen oinarriek beste epe bat ezartzen dutenean izan ezik, kasu horretan epe hori aplikatuko baita, praktikek iraupen hau izango dute:

A Taldea: 6 hilabete

C Taldea 3 hilabete

Lanbide-taldeak: 3 hilabete

Praktiketako funtzionarioaren lanaldi-murrizketa lanaldiaren erdia baino txikiagoa bada, praktikaldia lehen ezarritakoa izango da, eta lanaldiaren erdia edo handiagoa bada, praktikaldiko aldi osoaren heren bat luzatuko da.

4. artikulua.- Prozedura

a) Funtzionario lanpostuetarako praktikaldia eta lan-kontratudun langileentzako probaldia beti egingo dira batzorde edo pertsona

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Esta Instrucción se aplicará al personal funcionario en prácticas del Ayuntamiento de Leioa, excepto a aquéllos pertenecientes al Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Leioa, que se rigen por su normativa específica.

Asimismo, al personal laboral le será de aplicación esta instrucción en todo aquello que no contravenga la legislación laboral.

Se aplicará en todos aquellos procesos selectivos en los que las bases establezcan un periodo de prueba o prácticas siempre que dicho periodo no haya sido iniciado a la entrada en vigor de esta Instrucción.

Artículo 3.-Duración

Salvo que las bases de la convocatoria específica estableciesen un plazo distinto en cuyo caso se aplicará el mismo, las prácticas tendrán la siguiente duración:

Grupo A: 6 meses

Grupo C: 3 meses

Agrupaciones Profesionales: 3 meses

En los supuestos en los que el/la funcionario/a en prácticas tenga una reducción de jornada inferior a la mitad de jornada, el período de prácticas será el que está establecido anteriormente, y si es de la mitad de la jornada o superior se prorrogarán en un tercio del período total de la fase de prácticas.

Artículo 4.- Procedimiento

a) El periodo de prácticas para las plazas de personal funcionario y el periodo de prueba para las plazas de personal laboral,

ebaluatzaile baten tutoretzapean. Pertsona horiek karrerako funtzionarioak edo lan-kontratadun langile finkoak izango dira.

Giza Baliabideko Buruzagitzak egingo dio Alkatetzari pertsona ebaluatzailea edo batzorde ebaluatzailea izendatzeko proposamena.

b) Tutore/ebaluatzaile izendatutako pertsonak gutxienez bost urteko zerbitzua egingo dute eta praktikak egiten dituen pertsonaren arlo berean eduki beharko dute lanpostua. Hierarkiari dagokionez, ahal dela, izangaiak betetzen duen lanpostuaren hurrengoa (goranzko hierarkian) betetzen duen pertsona izango da tutorea. Edonola ere, beste kategoría bat izatekotan, lanpostu horretarako behar den maila bereko titulazioa edo goragokoa izan beharko du.

c) Batzorde Ebaluatzaile bat izendatzekotan, honela egongo da osatuta:

- Gutxienez 3 pertsona.
- Ebaluatzen ari diren lanposturako behar den maila bereko titulazioa edo goragokoa eskatzen duen kategoriakoak izan beharko dira kideen erdia baino gehiago.
- Batzordearen osieran, gaikuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakume eta gizonen presentzia orekatua sustatuko da.
- Gutxienez pertsona batek edukiko du izangaiari eskatzen zaion maila berdineko hizkuntza eskakizun edo goragokoa.

Aurreko punturen bat betetzea ezinezkoa denean, ez-betetzea arrazoituz egin beharko da, giza baliabideen arloaren justifikazio-txostenaren bidez.

se realizará siempre bajo la tutoría de una persona o comisión evaluadora, que reunirán la condición de funcionaria/o de carrera o personal laboral fijo.

Será la Responsable de RRHH quien eleve a la Alcaldía la propuesta de nombramiento de la persona evaluadora o comisión evaluadora en cada caso.

b) La persona nombrada tutora/evaluadora deberá tener preferentemente, al menos, cinco años de servicio, y estar destinada en la misma área en la que la persona aspirante desarrolle las prácticas. Preferentemente, será quien desempeñe el puesto inmediato superior jerárquico del puesto que desempeñe la persona aspirante. En todo caso, de no pertenecer a la misma categoría, deberá ostentar una categoría para cuyo ingreso se requiera una titulación igual o superior a la del acceso en el puesto cuestión.

c) En caso de la designación de una Comisión Evaluadora, esta:

- Estará compuesta por al menos 3 personas.
- Más de la mitad de las componentes deberá ostentar una categoría para cuyo ingreso se requiera una titulación igual o superior a la del acceso del puesto objeto de evaluación.
- Su composición ha de ser equilibrada asegurando la presencia de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
- Estará compuesta por al menos una persona con el mismo perfil lingüístico o superior que el exigido a la aspirante.

Cuando no sea posible el cumplimiento de alguno de los anteriores puntos deberá motivarse el incumplimiento mediante informe justificativo del área de RRHH.

d) Hautaketa-prozesuaren oinarriek hala ezartzen badute, ikuskatzaile bat izendatuko da ebaluatzaileari laguntzeko eta haren berri emateko.

e) Tutore/Batzorde Ebaluatzailearen funtzioak hauek izango dira:

1.- Praktikaldian dagoen funtzionario edo probaldian dagoen lan-kontratadun langilea orientatu eta bideratzea, beharrezkoa balitz bere jokabidea berbideratuz.

2.- Txosten bat egin beharko du, adierazteko ea hautagaia egokia den kidego, eskala eta talde profesional bakoitzari dagokion lanpostuari edo lanpostu-multzoari dagozkion funtzioak betetzeko. Txosten hori jarraibide hauekin batera doan ereduaren arabera izango da (I. Eranskina). Kasu bakoitzean egoki irizten zaion dokumentazioarekin osatuko da.

f) Tutorearen eta gainbegiratzen duen pertsonaren izendapenari abstentzio eta ez onartze arrazoiak aplikatu ahal izango zaizkio, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzko 40/2015 Legearen (urriaren 1ekoa) 23 eta 24 artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

g) Praktikaldiak iraun bitartean tutoretza hori garatzeko zirkunstantziaren bat sortuko balitz, GGGBB buruzagitzak beste tutore bat izendatuko du, adierazitako irizpideen arabera. Jarraibide hauetan jasotako moduan jardungo litzateke.

h) Praktikaldia bukatuta, tutore izendatutako pertsonak (edo batzorde ebaluatzaileak) txostena egingo du.

- Praktikaldia gainditzen duten pertsonak karrerako funtzionario izendatuko dira edo lan-kontratua

d) En el caso de que las Bases del Proceso Selectivo así lo establezcan, se nombrará una persona supervisora que apoye e informe a la persona evaluadora.

e) Las funciones de la Tutora/Comisión Evaluadora serán:

1.- Orientar y dirigir profesionalmente a la personal funcionaria en prácticas o al laboral en periodo de prueba, reconduciendo su actuación en el caso de que fuera necesario.

2.- Elaborar un informe sobre la idoneidad de la persona candidata para ejercer las responsabilidades propias de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada cuerpo, escala, agrupación profesional de personal funcionario sin requisito de titulación o grupo profesional convocado. Este informe se ajustará al modelo que figura como Anexo-I a la presente instrucción, que podrá ser complementado con la documentación que estime conveniente en cada caso.

f) A la designación del tutor/a y supervisor/a o miembros de la comisión evaluadora serán aplicables las causas de abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

g) Si durante la fase de prácticas se produjera alguna circunstancia que impida el desempeño de la tutoría asignada, la persona responsable de RRHH propondrá el nombramiento de otro/a tutor/a de acuerdo con los criterios señalados procediéndose tal y como se establece en esta Instrucción.

Finalizado el periodo, la persona designada tutora (o la comisión evaluadora) emitirá su informe.

- Quienes superen este periodo serán nombrados/as funcionarios/as de carrera o formalizarán el contrato laboral

formalizatuko dute.

- Bestela, Alkatetzak arrazoitutako ebazpen baten bidez ez gaitzat joko dira. Aurretik entzunaldia eskainiko da eta tutorearen txostena (edo batzorde ebaluatzailearena) aztertu ahal izango ditu eta, ondorioz, karrerako funtzionario edo lan-kontratadun langile izateko eskubide guztiak galduko dira.

5. artikulua.- Praktikak baliozkotzea

Praktikaldia baliozkotu ahal izango zaie aldeaz aurretik karrerako funtzionario edo bitarteko funtzionario gisa edo lan-kontratuko langile gisa arlo berean kategoria horretan praktikak egiteko esleitutako lanpostuaren berezko eginkizunak bete dituzten praktiketako funtzionarioei, praktikak modu jarraituan egiteko ezarritako denboran gutxienez, betiere ondoren zerrendatzen diren baldintzak betetzen badira.

Izangaiak baliozkotze hori eskatu beharko du, praktiketako funtzionario edo praktiketako langile lan-kontratadun finko izendatu ondoren. Leioako Udaleko Alkatetzara joko du.

Kasu horretan, baliozkotzeko baldintzak betetzekotan, Udaleko karrerako funtzionario edo lan-kontratadun langile finko batek txosten arrazoitua egin beharko du, eta jarraibide hauen I. Eranskineko ereduari jarraituko dio, gutxienez.

Ahal dela, Arloko arduradunak edo hierarkian izangaiaren gainetik dagoen pertsonak egingo du txostena, GGBBko Arduradunak edo Estaturako gaitutako funtzionarioa

fijo.

- En caso contrario, serán declarados/as no aptos/as por resolución motivada de la Alcaldía- con trámite de audiencia previa y exhibición del informe del tutor/a (o de la comisión evaluadora), y perderán, en consecuencia, todos los derechos para el nombramiento como funcionario/a de carrera y para la contratación como personal laboral fijo

Artículo 5.- Convalidación de las prácticas

Podrá convalidarse la realización de la fase de prácticas a aquellas/os funcionarios en prácticas que previamente hayan desempeñado de manera efectiva, como funcionaria/o de carrera o interina/o, o como personal laboral las funciones propias del puesto asignado para la realización de las prácticas en dicha categoría en el mismo Área, durante, al menos, el tiempo establecido para la realización de las mismas de forma continuada, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se enumeran.

La convalidación deberá solicitarse por parte de la persona aspirante, una vez nombrada funcionaria en prácticas o personal laboral fijo en prácticas. Se dirigirá a la Alcaldía del Ayuntamiento de Leioa.

En ese caso, de cumplirse los requisitos para la convalidación, un/a funcionario/a de carrera o laboral fijo/a del Ayuntamiento en este orden de preferencia: el/la Responsable del Área superior jerárquico/a, si no fuera posible, el/la Responsable de RRHH, o funcionario/a habilitado/a de carácter nacional, deberá emitir informe motivado, que seguirá al menos el modelo que contiene el Anexo I a la presente Instrucción.

Arestian aipatutako karguak betetzen dituzten pertsonak ez badute harreman zuzenik izan baliozkotzea eskatzen duen praktiketako funtzionarioaren/langilearen eginkizunak betetzean, txostena egiteko eskatu ahal izango diote, I. eranskinaren arabera, harreman zuzena izan duen nagusi hierarkikoari, eta aipatutako pertsonetako batek baliozkotu beharko du.

Txostenean oinarrituta, praktikak gainditzeko proposamena aurkeztuko zaio Alkatezari, eta, beraz, karrerako funtzionario izendatzeko proposamena edo lan-kontratu finkoa formalizatzeko agindua emango da.

6. artikulua.- Praktikak etetea eta atzeratzea

Praktiketako funtzionarioa 15 egunetik gorako aldi batez (jarraian edo etenda) aldi baterako ezintasun-egoeran badago, amatasun/aitatasun-lizentzia badu, edo praktikaldiaren garapen arrunta eragozteko justifikatzen duen beste edozein arrazoi badu, oporraldiak salbu, praktikaldia luzatzeko eskatu beharko dio Funtzio Publikoa arloari.

Luzatzeko baimena Funtzio Publikoko zinegotziak emango du. Luzapena bera eragin duen gertakariak irauten duen denboran luzatuko da praktikaldia eta funtzioak betetzea eragozten duten zirkunstantziak desagertutakoan egingo da.

Praktiketan dagoen funtzionarioak, bai eta dagokion arloko arduradunek ere, GGBB sailari jakinaraziko diote 15 egunetik gora (jarraian edo etenda) lanpostuan ez egotea eragiten duen edozein egoera.

Si las personas que ocupan los cargos mencionados anteriormente no hubieran tenido contacto directo en el desempeño de las funciones del/la funcionario/a o trabajador/a en prácticas que solicita la convalidación, solicitarán la emisión del informe conforme al Anexo I a la persona superior jerárquica que sí haya tenido contacto directo con la persona en prácticas que deberá ser convalidado por alguna de las personas mencionadas.

Con base en el informe se elevará propuesta de superación de prácticas, y por tanto propuesta de nombramiento como funcionarios/as de carrera u orden de formalización del contrato laboral fijo a la Alcaldía para su resolución.

Artículo 6.- Suspensión y aplazamiento de las prácticas

En los casos en los que la persona nombrada en prácticas se encuentre, durante un periodo superior a 15 días (de forma continuada o discontinua), en situación de incapacidad temporal, licencia por maternidad/paternidad, o cualquier otra causa justificativa que le impida el desarrollo ordinario de la fase de prácticas, a excepción del período vacacional, deberá solicitar al Área de Función Pública, la prórroga de la fase de prácticas.

La autorización de prórroga será emitida por la Alcaldía o Concejalía Delegada del Área de Personal. La prórroga se extenderá por idéntico plazo al de la duración del hecho causante y se realizará una vez desaparecidas las circunstancias impeditivas.

Las personas afectadas, así como las Responsables del Área correspondiente pondrán en conocimiento de RRHH, cualquier situación que suponga ausencia del puesto de trabajo superior a 15 días (de forma continua o discontinua).

Praktikaldian lanera ez joateak, aldi hori atzeratu eta konpentsatzen denean salbu, automatikoki hautaketa-prozesutik ateratzea ekarriko du.

7. artikulua.- Ordainsariak eta oporrak

Praktiketako funtzionarioen edo probaldian dauden lan-kontratadun langileen alta egingo da Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean. Betetzen duten lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko dute, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 127. Artikuluaren arabera.

Praktiketan dauden funtzionarioei zerbitzu moduan kontatuko zaie praktikaldia, dagokien aparteko paga ordaintzeari dagokionez. Emandako zerbitzuak aitortzeari dagokionez, behin hautaketa-prozesua gaindituta dagoenean kontabilizatuko da.

Praktiketan dauden langileek proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte, bai praktikaldian zehar, betiere zerbitzuaren beharrianak kontuan izanda, baita ondoren ere, behin praktikaldia gaindituta, hala badagokio, dagokion urteko egutegiak onartzen dituen Alkatetza Dekretuan aurreikusitakoaren arabera.

8. Artikulua.- Lan-poltsatik behin-betiko baja ematea

Praktikaldia gainditzen ez dutenak deialditik sortutako lan-poltsan behin-betiko bajako egoerara pasatuko dira.

La falta de asistencia durante el período de prácticas, salvo que se aplaze y se compense mediante Resolución de Alcaldía , supondrá la automática exclusión del proceso selectivo.

Artículo 7.- Retribuciones y vacaciones

Las personas aspirantes nombradas como funcionarias en prácticas o el personal laboral en periodo de prueba, serán dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que desempeñan, según lo establecido en el artículo 127 de la Ley 11/2022 de 1 de diciembre de Empleo Público Vasco.

A las personas funcionarias en prácticas se les computará el período de prácticas como tiempo de servicio efectivamente prestado, a efectos del abono de la paga extraordinaria que les pudiera corresponder. A efectos de reconocimiento de servicios prestados, será contabilizado una vez superado el proceso selectivo.

El personal en prácticas tendrá derecho a disfrutar de los días que proporcionalmente les Correspondan, bien durante la fase de prácticas, condicionado a las necesidades del servicio, bien posteriormente, una vez superado el mismo, en su caso, todo ello conforme a lo que viene previsto en el Decreto de Alcaldía que apruebe los calendarios del año correspondiente.

Artículo 8.- Baja definitiva de la Bolsa de Trabajo

Las personas que no hayan superado el período de prácticas pasarán en la bolsa de trabajo derivada de la convocatoria a la situación de Baja definitiva.

9. Artikulua.- Hautaketa-prozesutik kanporatzea

Hautaketa-prozesutik kanporatzeko arrazoia izango da Euskal Enplegu Publikoaren Legean larri edo oso larri moduan sailkatutako arau-hauste bat egitea praktikaldian, eta, ondorioz, zigortua izatea.

Artículo 9.- Exclusión del proceso selectivo

Será causa de exclusión del proceso selectivo la imposición de una sanción por la comisión de una infracción tipificada como grave o muy grave prevista en la Ley de Empleo Público Vasco, cometida en el período de prácticas.