

OÑATIKO UDALA

Oñatiko Udalean aldi baterako lan poltsak eta kontratazioak kudeatzeko funtzionamendua arautzen duen Ordenantza.

TESTU KONTOLIDATUA

Testu kontsolidatu honek Ordenantzaren testua jasotzen du, ondorengo aldagetak barne, eta horren helburua da irakurtzeko eta ulergarria izateko erraztasunak ematea. Hala ere, jakinarazten da balio legala duen testua Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratuko dela eta, era berean, aldageta ofizialak ere aipatutako aldizkarian argitaratuko direla.

AURREKARIAK

5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 30ekoak, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak, 55. artikuluan enplegu publikora iristea eta zerbitzu-harremana eskuratzea arautuko duten printzipio gidariak xedatzen ditu. Hala, funtzionarioak eta lan-kontratuko langileak hautatzeko, ezartzen du erabili behar direla berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalak (EKren 23.artikulua) eta Legeak berak finkatutako beste printzipio batzuk bermatzen dituzten prozedurak, hala nola:

- a) Deialdien eta haien oinarrien publizitatea.
- b) Gardentasuna.
- c) Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
- d) Independentzia eta diskrezionalitate teknikoa hautaketa-organoen jardunean.
- e) Hautaketa-prozesuen edukiaren eta bete beharreko eginkizunen edo lanen arteko egokitasuna.
- f) Arintasuna, hautaketa-prozesuen objektibotasunari kalterik egin gabe.

Bitarteko funtzionarioen hautaketari dagokionez, aipatutako 5/2015 testu bateginaren 10. artikulua adierazten du hautaketa hori prozedura arinen bidez egin behar dela, betiere berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-printzipioak errespetatuz.

Era berean, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 77. artikulua honako hau ezartzen du:

AYUNTAMIENTO DE OÑATI

Ordenanza reguladora del funcionamiento de las bolsas de trabajo y contrataciones temporales en el Ayuntamiento de Oñati.

TEXTO CONSOLIDADO

El siguiente texto consolidado recoge el texto de la Ordenanza, incluyendo modificaciones posteriores, con el fin de facilitar su lectura y comprensión. No obstante, se informa que el texto con validez legal será publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, así como las modificaciones oficiales en el citado Boletín.

ANTECEDENTES

El artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone los principios rectores que han de regir el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio. Así, establece que la selección del personal funcionario y laboral debe realizarse mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 23 de la CE) y otra serie de principios consagrados por la propia Ley, como son:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

En lo que se refiere a la selección de personal funcionario interino, el artículo 10 del citado texto refundido 5/2015 señala que aquella habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respeten, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A su vez, el artículo 77 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco establece que:

1. - Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak prozedura bizkorren bidez hautatuko dira, eta prozedura horietan berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, publizitatea eta lehia askea bermatuko dira.

2. - Lanpostuak aldi baterako betetzeko, probaldi bat eta, hala badagokio, prestakuntza-aldi bat gainditzea ere eska daiteke.

Aurrekoa kontuan hartuta, eta aintzat hartuta batik bat Oñatiko Udalaren tamainako toki-administrazio baten aldi baterako kontratazioaren bolumena eta bitarteko izendapenak, beharrezkoa da aldi baterako kontratazioak kudeatzeko arau argi batzuk ezartzea, zeinek kontratazio horien kudeaketan beharrezkoa den arintasuna izango duten -kalterik egin gabe enplegu publikorako sarbidea arautzen duten printzipio horiek errespetatzeari-, eta kontratazio horiek kontrolatzeko eta babesteko beharrezkoak diren gardentasun-maila emango duten.

Horiek horrela, lan-poltsak kudeatzeko honako xedapen hauek ezartzen dira:

1. artikulua. Aplikazio eremua

1. Araudi hau aplikatuko zaie Oñatiko Udalean beharrezkoak diren aldi baterako zerbitzuak emateko langileen hautaketari eta dagozkien prozesuen ondoriozko zerrenden kudeaketari, honako kasu hauen arabera:

—Bitarteko funtzionarioak izendatzea hutsik dauden karrerako funtzionarioentzat gordetako lanpostuak betetzeko, edo titularra edo okupatzailea aldi baterako kanpoan dagoen kasuetan.

—Bitarteko funtzionarioak izendatzea aldi baterako programak gauzatzeko. Izendapenean, ahal denean, zehaztu behar dira programaren amaiera-data eta amaiera hori azaltzen duten inguruabarrak, eta izendapena beharrezko egiten duten beharrak.

—Bitarteko funtzionarioak izendatzea, lan pilaketagatik. Izendapenean, ahal denean, zehaztu behar dira aurreikusitako amaiera-data eta amaiera hori azaltzen duten inguruabarrak, eta izendapena beharrezkoa egiten duten

1.- La selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, la publicidad y la libre concurrencia.

2.- La provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá exigir superar un período de prueba y, en su caso, un período de formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, y máxime en una Administración Local del tamaño del Ayuntamiento de Oñati y con su volumen de contratación temporal y nombramientos interinos, resulta necesario el establecimiento de unas reglas claras de gestión de las distintas contrataciones temporales, que conjuguen la necesaria agilidad en la gestión de las mismas, sin menoscabo del respeto a dichos principios reguladores del acceso al empleo público, y otorguen los niveles de transparencia necesarios para su control y salvaguarda.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes disposiciones para la gestión de las bolsas de trabajo:

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. La presente regulación es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal que sean necesarios en el Ayuntamiento de Oñati, y a la gestión de las listas resultantes de los correspondientes procesos, conforme a los siguientes supuestos:

—Nombramiento de personal funcionario interino en aquellos supuestos de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera que se encuentren vacantes, o cuyo titular u ocupante se encuentre temporalmente ausente.

—Nombramiento de personal funcionario interino para la ejecución de programas temporales. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista del programa y las circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario el nombramiento.

—Nombramiento de personal funcionario interino por acumulación de tareas. En el nombramiento deberá determinarse, cuando ello fuese posible, la fecha de finalización prevista para el nombramiento, y las

beharrak.

— Aldi baterako lan-kontratuko langileen kontratazioak egitea

— Karrerako funtzionarioak zerbitzu-eginkizunetan izendatzea, lanpostuak aldi baterako hornitzeko modu horren erregulazio juridikoarekin bateragarria den guztian.

2. Araudi honetako xedapenak Oñatiko Udalaren udal-sozietateei ere aplikatuko zaizkie, baldin eta Oñatiko Udalaren lan-poltsak erabiltzen badituzte sozietate horietan aldi baterako zerbitzuak emateko langileak hornitzean.
3. Nolanahi ere, ordenantza honetan xedatutakoak ez dio kalterik egingo indarrean dauden lan-itun eta -akordioek udal langileen barne-sustapena sustatzeari buruz adierazitakoari.

2. artikulua. Jarduteko printzipioak.

Lan-poltsetako langileak hautatzeko, printzipio hauek errespetatuko dira:

- a. Deialdien eta lan-poltsak osatzeko baldintzen publizitatea.
- b. Berdintasuna, enplegu publikora sartzeko betekizun orokorren eta lanpostuaren betekizunen arabera.
- c. Meritua eta gaitasuna.
- d. Gardentasuna prozesuaren kudeaketan.

3. artikulua. Lan-poltsak kudeatzeko eskumena.

Lan-poltsen kudeaketa Udaleko Giza Baliabide eta Antolakuntzako Sailaren zeregina da, eta, bere kasuan, dagokion udal-sozietatearena; nolanahi ere, sail horrek ikuskapen orokorra egin ahal izango die sozietateen jarduketei dagokienez, jarduketa horiek Ordenantza honen aplikazio-eremuan sartzen direnean.

Bestalde, langileen ordezkariak eman beharko zaie sortzendiren zalantza eta arazoak eta haiei buruz hartzen diren ebazpenak berri.

circunstancias que determinen dicha finalización, así como las necesidades que hacen necesario dicho nombramiento.

— Contrataciones de personal laboral temporal.

— Nombramiento de personal funcionario de carrera en comisión de servicios, en lo que resultare compatible con la regulación jurídica de esta forma de provisión temporal de puestos de trabajo.

2. Las disposiciones de esta Ordenanza serán de aplicación, igualmente, a las sociedades municipales del Ayuntamiento de Oñati cuando, en la provisión de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en el seno de los mismos, hagan uso de bolsas de trabajo pertenecientes al Ayuntamiento de Oñati.

3. En cualquier caso, lo dispuesto en esta Ordenanza se entenderá sin perjuicio de lo que los pactos y acuerdos laborales vigentes pudieran señalar respecto del fomento de la promoción interna de los empleados municipales.

Artículo 2. Principios de actuación.

En la selección del personal integrante de las bolsas se respetarán los siguientes principios:

- a. Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas.
- b. Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- c. Mérito y capacidad.
- d. Transparencia en la gestión del proceso.

Artículo 3. Competencia de la gestión de las bolsas de trabajo.

La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al Área de Recursos Humanos y Organización del Ayuntamiento y, en su caso, a las sociedades municipales correspondientes, sin perjuicio de la supervisión general por parte del primero respecto de las actuaciones de los segundos, cuando dichas actuaciones se incluyan dentro del ámbito de aplicación de esta Ordenanza.

No obstante, de las dudas y problemas que se presenten, así como de las resoluciones que al respecto se adopten, deberá darse cuenta a la representación del personal.

4. artikulua. Lan-poltsak eratzea.

1. Udal honetan hutsik dagoen edozein plazaren deialdiak lan-poltsa bat sortuko du, ariketa baztertzailerik guztiak gainditzen dituzten oposiziogile guztiak, dagokien oinarri arautzaileetan ezarritako irizpideen arabera. Plaza jakin baten deialdiak sortutako poltsa bakoitza kategoria, talde, eskala, azpieskala eta mota berean lehendik indarrean dagoenaren gainetik egongo da.

Edonola ere, lan-poltsa bakoitzaren gehieneko indarraldiaren epea lau urtekoa izango da.

2. Halakorik ezean, Udalaren beste lan-poltsa batzuk erabili ahal izango dira, bete beharreko funtzioetan eta eskatutako titulazio-mailan antzekotasun garbia dagoenean, betiere hautatutako pertsonak, lanpostu horri dagokionez, eskatutako baldintzak betetzen baditu lanpostuen zerrendan.

3. Lan-poltsarik ez badago, lanpostu jakin batzuk behin-behinean betetzeko berariazko poltsa bat sortzeko deialdia egin ahal izango da. Deialdi horiek ahalik eta arinen egin beharko dira, betiere publizitate-, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak errespetatuz.

4. Presazko arrazoiak eta behar egiaztatu eta arrazoituak direla-eta, deialdi hori garatzeko arrazoizko denborarik ez dagoenean, honela jardun ahal izango da:

* Lehenik eta behin, beste administrazio publiko batzuek erabiltzeko aukera aurreikusita duten administrazio publikoetako lan-poltsak joko da, ordena eta irismen honekin:

- Debagoienako mankomunitatearen parte diren udaletxeen lan-poltsak.
- Antzeko tamaina eta ezaugarriak dituzten beste udal batzuetako lan-poltsak.

Artículo 4. Constitución de las bolsas de trabajo.

1. La convocatoria para la provisión en propiedad de cualquier plaza vacante en este Ayuntamiento generará una bolsa de trabajo con los y las opositoras que aprueben todos los ejercicios eliminatorios, por orden de puntuación según los criterios que establezcan las correspondientes bases reguladoras. Cada bolsa generada por la convocatoria de determinada plaza prevalecerá sobre la anterior vigente en la misma Categoría, Grupo, Escala, Subescala y Clase.

En todo caso, el plazo máximo de vigencia de cada bolsa de trabajo será de cuatro años.

2. En defecto de la anterior, podrán utilizarse otras bolsas de trabajo del Ayuntamiento cuando exista similitud clara en las funciones a desempeñar y en el nivel de titulación requerido, siempre que la persona seleccionada cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo con respecto a ese puesto de trabajo.

3. En caso de no disponer de ninguna bolsa de trabajo, se podrá realizar una convocatoria para la creación de una bolsa específica para la cobertura provisional de determinados puestos de trabajo. Dichas convocatorias deberán realizarse con la máxima agilidad, respetando en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

4. Cuando, por razones de urgencia y necesidad contrastada y motivada, no quepa tiempo razonable para desarrollar dicha convocatoria, podrá actuarse de la siguiente manera:

* En primer lugar se acudirá a bolsas de empleo de aquellas administraciones públicas en cuyas convocatorias se hubiera previsto la posibilidad de su uso por parte de otras administraciones públicas, en su caso con el siguiente orden y alcance:

- Bolsas de trabajo pertenecientes a los ayuntamientos de la Comarca del Alto Deba.
- Bolsas de otros ayuntamientos de similar tamaño y características.

- Gipuzkoako Foru Aldundiko lan poltsak
- HAEEko lan-poltsak.
- Beste administrazio publiko batzuen lan-poltsak.

- Bolsas de la Diputación Foral de Gipuzkoa
- Bolsas del IVAP.
- Bolsas de otras administraciones públicas.

* Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 77.5 artikulua. Izangaien zerrendek edo bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan-kontratuko langileak betetzeko deitutako probek ezin badiete erantzun euskal administrazio publikoen beharizan objektiboei, hautagairik ez dagoelako, enplegu-zerbitzu publikoetara jo ahal izango da (Lanbide eta INEM) lanpostu horiek betetzeko.

Kasu horretan, dagokion enplegu-zerbitzu publikoak proposatutako pertsonak, Lanpostuen Zerrendan sartutako lanpostua betetzeko eskatzen diren oinarritzko baldintzak bete beharko dituztenak, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioekin bat datorren prozedura laburtua egin ondoren hautatuko dira.

Prozesu horretan egiaztagiriak eskatuko dira eta akta egingo da eta jasota geratuko da behar bezala.

Bide horietako baten bidez izendatutako edo kontratatutako pertsonak lan-poltsan sartuko dira, eta lan-poltsaren azken tokian egongo dira lehen izendapena egitean edo lehen kontratua sinatzean, betiere praktiken ebaluazio-txostena aldekoa bada.

Atal honetan ezarritako hautaketa-moduren batean (Lanbide edo INEM) lan-poltsa batean sartzeak indarra galduko du antzeko ezaugarriak dituen deialdi bat ebazten denean edo lan-poltsa berri bat sortzen denean.

* Artículo 77.5. de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Cuando los listados de las personas aspirantes o las pruebas convocadas para la provisión de personal funcionario interino o laboral temporal no pudiesen dar respuesta a las necesidades objetivas de las administraciones públicas vascas por la inexistencia de personal candidato, se podrá acudir a los servicios públicos de empleo (Lanbide e INEM) para proveer tales puestos de trabajo.

En este caso, las personas propuestas por el servicio público de empleo correspondiente, que deberán cumplir los requisitos básicos exigidos para el desempeño del puesto incluido en la Relación de Puestos de Trabajo, serán seleccionadas previo procedimiento sumario, congruente con los citados principios de igualdad, mérito y capacidad.

En este proceso se solicitarán los justificantes y se levantará acta, que quedará debidamente documentada.

Las personas nombradas o contratadas por alguna de estas vías se integrarán en la bolsa de trabajo ocupando el último lugar de la misma en el momento del primer nombramiento o de la firma del primer contrato, siempre y cuando el informe de evaluación realizado de las prácticas sea favorable.

La integración en una bolsa de trabajo en virtud de alguna de las formas de selección (Lanbide o INEM) establecidas en el presente apartado perderá su vigencia cuando se resuelva una convocatoria de similares características o se genere una nueva bolsa de trabajo.

5. artikulua. Oñatiko Udaleko lan-poltsetako hautagai bat zein egoeratan egon daitekeen.

Artículo 5. Situaciones en las que puede hallarse un candidato integrante de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Oñati.

1. Lanerako prest. Lan-poltsa bateko hautagaien zerrendan dago, aldi baterako zerbitzuak emateko deia zain.

1. Disponible. Se encuentra en la lista de candidatos de una bolsa de trabajo, a la espera de ser llamado para una prestación de servicios de carácter temporal.

2. Lanean. Ordenantza honen aplikazio-eremuan ematen ditu zerbitzuak. Egoera horretan dagoen bitartean, langileak honako hauekin lotutako lan-eskaintzak baino ezin izango ditu jaso:

- a) Beste enplegu-poltsa batzuk, okupazio-egoera eragin zuenaz bestelakoak.
- b) Erretiro partzialagatiko plaza bat betetzeko txanda-kontratuak.
- c) Lehendik dagoenarekin berehalako jarraipena duten kontratuak edo izendapenak, funtzio berberak betetzeari dagozkionak eta lanpostu berean.
- d) Kontratuak edo izendapenak, inolako zalantzarik gabe eta beharra sortzen den unetik hasita, gutxienez urtebeteko iraupena izatea, izendapen horretatik zenbatzen hasita.

Nolanahi ere, b) idatz-zatian xedatutakoa gailentzen da c) idatz-zatian ezarritakoaren gainetik; hala, erretiro partzialagatiko kontratu edo izendapen bat aurreikusten bada, dagokion zerrendako kideei eskainiko zaie, zerrendan duten ordenaren arabera, haien egoera edozein dela ere.

Behin kontratu bat edo errelebo-izendapen bat onartuta, langileak ez du modalitate bereko eskaintza berririk jasoko, harik eta hura amaitu eta berriro prest egon arte.

Dagokion kontratuaren/izendapenaren indarraldia amaituta, jardunean edo «lanean» dauden pertsonak «lanerako prest» egoerara igaroko dira berriro, eta jatorrizko zerrendan hasierako posizioa mantenduko dute, baina gerta daiteke hura indargabetu izana ondoren bat sortzeagatik, Ordenantza honen 4. artikuluan xedatutakoaren arabera.

3. Ez-lokalizagarri. Giza Baliabideetako Sailak, ofizioz, egoera horretan alta emango die bizileku- edo telefono-aldaketa ez jakinarazteagatik mezularitza-bidez bidalitako komunikazioei edo, hala badagokio, egiten zaizkien telefono-deiei erantzuten ez dieten lan-poltsa bateko hautagaiei. Egoera horretan ez zaio lan-eskaintzarik egingo hautagaiari.

2. Trabajando. Presta servicios en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza. Mientras se encuentre en esta situación, el o la trabajadora sólo podrá recibir ofertas de trabajo relacionadas con:

- a) Otras bolsas de empleo, distintas a la que dio origen a su situación de ocupación.
- b) Contratos de relevo para la cobertura de una plaza por jubilación parcial.
- c) Contratos o nombramientos que tengan inmediata continuidad con el preexistente y correspondan al desempeño de las mismas funciones y en la misma plaza.
- d) Contratos o nombramientos que impliquen, sin ningún tipo de duda y desde el momento en que se produzca su necesidad, una duración estimada de, al menos, un año desde dicho nombramiento.

En todo caso, prevalece lo dispuesto en el apartado b) sobre lo establecido en el apartado c), de tal manera que, ante la previsión de un contrato/nombramiento de relevo por jubilación parcial, éste será ofrecido a los componentes de la lista correspondiente, según el orden que ocupen en la misma, independientemente de su situación.

Una vez aceptado un contrato o nombramiento de relevo, el o la trabajadora no recibirá nuevas ofertas de la misma modalidad hasta que, finalizado el mismo, se encuentre nuevamente en la situación de 'disponible'.

Finalizada la vigencia del correspondiente contrato/nombramiento las personas en activo o «trabajando» pasarán nuevamente a la situación de «disponible», manteniendo su inicial posición en la lista de origen, sin perjuicio de que ésta haya podido quedar derogada por la creación de una posterior, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ordenanza.

3. Ilocalizable. El Área de Recursos Humanos procederá, de oficio, a dar de alta en esta situación a aquellos candidatos o candidatas integrantes de una bolsa de trabajo que, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, no contesten a las comunicaciones remitidas por mensajería o a las llamadas telefónicas que en su caso se les realicen. En esta situación no se efectuará oferta de trabajo alguna a la persona candidata.

Helbidearen edo telefonoaren aldaketa ez jakinarazteagatik «ez-lokalizagarri» egoeran alta eman eta egoera horretan 3 hilabete baino gehiago daramaten hautagaiak dagokion lan-poltsaren azken lekura bidaliko dira, eta «ez-lokalizagarri» egoerari eutsiko diote, harik eta lokalizatzeko datu berriak jakinarazten dituzten arte. Hala ere, datu horiek jakinarazteak «lanerako prest» egoerara pasatzea baino ez du ekarriko, eta, beraz, ez da berreskuratuko jatorrizko lehentasun-hurrenkera dagokion lan-poltsaren barruan

4. Aldi baterako baja. Egoera horretara igaroko da:

— Idatziz egiaztatzen duena lanerako ezintasun iragankorrean edo amatasunagatiko baimenarekin dagoela.

— Idatziz egiaztatzen badu izendapen edo kontratu baten titularra dela beste administrazio edo erakunde batean, baldin eta, gutxienez, eskaintzen zaion iraupenaren eta dedikazio-erregimenaren berdina badu.

— Izendapen edo kontratu bat ez onartzeko behar bezala justifikatutako arrazoiak alegatzen baditu. Ondorio horietarako, ez da arrazoi justifikatutzat hartuko, inola ere, kontratazioa edo izendapena aurreikusten den egunetan oporrak edo aisialdiko absentziak aurreikustea, salbu eta hautagaiak agiri bidez egiaztatzen badu enplegu-harremana onartzeak eragin diezaiokeen kalte ekonomikoa.

15 eguneko epean «aldi baterako baja» egoerara igarotzeko arrazoiak egiaztatzen duen dokumentazioa aurkezten ez bada, hautagaiak eskaintza borondatez baztertzen duela ulertuko da, eta araudi honetan kasu horietarako ezarritako erregulazioa aplikatuko da.

Behin «aldi baterako baja» egoerara igarotzea eragin zuen arrazoiak amaituta, interesdunak halaxe jakinarazi beharko dio Giza Baliabideetako Sailari 15 eguneko epean, dagokion justifikazio-dokumentazioa erantsita. Jakinarazpen hori egin arte edo dagokion egiaztagiria aurkeztu arte, hala badagokio, ez zaio lan-eskaintzarik egingo hautagaiari.

Aquellos candidatos y candidatas que, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, sean dados de alta en la situación de «ilocalizables», y permanezcan más de 3 meses en dicha situación, serán relegados al final de la bolsa de trabajo correspondiente, y mantendrán la situación de «ilocalizable» en tanto en cuanto no comuniquen nuevos datos que posibiliten su localización. No obstante, la comunicación de dichos datos únicamente supondrá su pase a la situación de «disponible», no recuperando con ello el orden de prelación originario dentro la correspondiente bolsa de trabajo.

4. Baja temporal. Pasará a esta situación quien:

— acredite por escrito encontrarse en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o permiso por maternidad/paternidad.

— acredite por escrito ser titular de un nombramiento o contrato en otra administración o entidad que, al menos, posea una duración estimada y régimen de dedicación igual al que se le ofrece.

— Alegue causas debidamente justificadas para no aceptar un nombramiento o contrato. A estos efectos, no se considerará causa justificada, en ningún caso, la previsión de vacaciones o ausencias por motivos de ocio en las fechas en las que se prevea la contratación o nombramiento, salvo que el candidato o candidata acredite documentalmente el perjuicio económico que la aceptación de la relación de empleo le podría ocasionar.

Cuando no se presente, en el plazo de 15 días, la documentación acreditativa de la causa que motiva el pase a la situación de «baja temporal» correspondiente, se considerará que el candidato o candidata rechaza voluntariamente la oferta, aplicándose la regulación dispuesta en la presente normativa para dichos supuestos.

Una vez finalizada la causa que motivó el paso a la situación de baja temporal, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento del Área de Recursos Humanos en el plazo de 15 días, adjuntando la documentación justificativa que proceda. Hasta que se realice dicha comunicación o se presente la documentación acreditativa correspondiente, en su caso, no se efectuará oferta de trabajo alguna a la persona

candidata.

5. Behin betiko baja. Egoera horretara igaroko dira honako hauek:

- Borondatez hala eskatzen dutenak.
- Izendapen edo kontratu bat onartzen badute eta hartarako eskatzen diren titulazio akademikoko baldintzak betetzen ez badituzte. Nolanahi ere, behin betiko baja dagokion lan-poltsan bakarrik emango da.
- Modu iraunkorrean ezgaituak izatea, erretiroa hartzeko legezko adina betetzea edo erantzukizun publikoak betetzeko behin betiko desgaituak izatea.

5. Baja definitiva. Pasarán a esta situación a aquellos candidatos o candidatas que:

- Voluntariamente así lo soliciten.
- Acepten un nombramiento o contrato y no reúnan los requisitos de titulación académica exigida para ello. En cualquier caso, la baja definitiva se producirá solamente en la bolsa de trabajo correspondiente.
- Sean incapacitados permanentemente, cumplan la edad legal de jubilación, o queden inhabilitados definitivamente para el desempeño de responsabilidades públicas.

Ez aurkeztea 15 eguneko epean aldi baterako baja-egoerara igarotzeko arrazoia egiaztatzen duen dokumentazioa, eta ez jakinaraztea edo egiaztatzea epe horretan bertan aldi baterako baja-egoera amaitu dela.

No presenten en el plazo de 15 días la documentación acreditativa de la causa que motiva el pase a la situación de baja temporal ni comuniquen o acrediten en el mismo plazo la finalización de la situación de baja temporal.

Helbide edo telefono aldaketaren berri eman ez dutelako, ezin aurkituzko egoeran alta eman eta egoera horretan 2 hilabete baino gehiago ematen dituztenak.

Quienes, por no haber comunicado el cambio de domicilio o teléfono, sean dados de alta en la situación de ilocalizables y permanezcan más de 2 meses en esta situación.

Eskainitako lana bi aldiz onartzen ez badute edo, behin onartuta, izendapenerako eskatzen diren titulazio-baldintzak betetzen ez badituzte. Nolanahi ere, behin betiko baja dagokion lan-poltsan bakarrik emango da.

No acepten, por dos veces, el trabajo ofertado o una vez aceptado no reúnan los requisitos de titulación exigidos para su nombramiento. En cualquier caso la baja definitiva se producirá solamente en la bolsa de trabajo correspondiente.

6. artikulua. Aldi baterako zerbitzu-eskaerak.

Artículo 6. Solicitudes de servicios de carácter temporal.

1. Giza Baliabideetako Sailak luzamendurik gabe izapidetuko ditu, Ordenantza honetako xedapenekin bat etorriz, udal sailek zuzentzen dizkioten aldi baterako zerbitzuak emateko eskaera guztiak, baldin eta eskabide horiek bat badatoz unean-unean udal gobernu-organismoak Langileak Ordezteko onartu dituzten Irizpide Orokorrekin.

1. El Servicio de Recursos Humanos tramitará sin mayor dilación, de acuerdo a las disposiciones de esta Ordenanza, cualquier solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que las áreas municipales le dirijan, siempre que las mismas se ajusten a los Criterios Generales para Sustituciones de Personal que los órganos de gobierno municipales hubieren aprobado en cada momento.

2. Udal sailtako arduradunek aldi baterako zerbitzuak emateko egiten duten eskaera Langileak Ordezteko Irizpide Orokor horietan xedatutakotik kanpo badago, Giza Baliabideetako arduradunak legezketasunari eta egokitasunari buruz egindako txostena beharko da eskaera izapidetzeko.

2. Cuando la solicitud de prestación de servicios de carácter temporal que sean realizadas por los responsables de las áreas municipales escape de lo dispuesto en dichos Criterios Generales para Sustituciones de Personal, será necesario informe de legalidad y oportunidad de la persona responsable de Recursos Humanos para la tramitación de la

misma.

3. Nolanahi ere, eskaerek, aintzat hartu ahal izateko, xehetasun eta argitasun osoz adierazi beharko dituzte honako alderdi hauek:

- * Bitarteko izendapenaren edo aldi baterako kontratazioaren beharra eragiten duten inguruabarrak.
- * Kontratazioaren izaera arrunta edo premiazkoa.
- * Zerbitzu-harremanaren gutxi gorabeherako denbora eta horrek dakarren lanaldiaren ehunekoa.

* Izendapenaren edo kontratazioaren ardura duen pertsona fisikoa, udal sail horretakoa.

Aldi baterako lanpostu horrek bete behar duen zerbitzua ez badator bat lanpostuen zerrendan jasotako lanpostuekin, eskaerek informazio hau ere jaso beharko dute:

- * Egin beharreko eginkizun eta zeregin zehatzak.
- * Zer lanpostu bete behar den eta hura betetzeko baldintzak zehaztea:
 - Sailkapen-taldea eta -azpitaldea.
 - Eskatutako titulazioa.
 - Eskatutako hizkuntza-eskakizuna.
 - Proposatutako lanaldia eta ordutegia.
 - Lanpostuaren kokapena.
 - Lanpostua betetzeko premia instrumentalak.
 - Hautaketa-prozesurako edo kontratazioa edo izendapena gauzatzeko garrantzitsua den beste edozein alderdi.

Horretarako, Giza Baliabideetako Sailak egokitzen jotzen dituen eskabide-eredu normalizatuak gaitu ahal izango ditu, dagokien formatu elektronikoetan.

3. En todo caso, las solicitudes, para ser consideradas, deberán expresar con todo detalle y claridad los siguientes extremos:

- * Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.
- * Carácter ordinario o urgente de la contratación.
- * Tiempo estimado de la relación de servicio y porcentaje de jornada que la misma supone

* Persona física responsable del nombramiento o contratación, perteneciente a dicha área municipal.

Cuando se trate de una relación de servicios de carácter temporal que no se corresponda con ninguno de los puestos comprendidos en la relación de puestos de trabajo, las solicitudes correspondientes deberán contener, además, la siguiente información:

- * Funciones y tareas concretas a desarrollar.
- * Puesto a cubrir y detalle de los requisitos de desempeño:
 - Grupo y Subgrupo de clasificación.
 - Titulación requerida.
 - Perfil lingüístico exigido.
 - Jornada de trabajo y horario propuesto.
 - Ubicación del puesto.
 - Necesidades instrumentales para el desempeño del puesto.
 - Cualquier otro aspecto relevante para el proceso de selección o la materialización de la contratación o nombramiento oportuno.

El Área de Recursos Humanos podrá habilitar, a estos efectos, los modelos de solicitud normalizados que considere oportunos, en los formatos electrónicos que procedan.

7. artikulua. Deitzeko irizpideak.

1. Sailetakoa arduradun teknikoek egiten

Artículo 7. Criterios de llamamiento.

1. El procedimiento se iniciará en virtud

dituzten langile-eskaeren bidez hasiko da prozedura, eta, Giza Baliabideen buruak legezketasunari eta egokitasunari buruzko txostena egin ondoren, organo eskudunak dagokion onespena emango du.

Nolanahi ere, eskaerek, kontuan hartu ahal izateko, xehetasun eta argitasun osoz adierazi beharko dituzte honako alderdi hauek:

* Bitarteko izendapenaren edo aldi baterako kontratazioaren beharra eragiten duten inguruabarrak.

* Hautaketaren izaera arrunta edo presazkoa.

* Kontratu-harremanaren gutxi gorabeherako denbora.

* Garatu beharreko zeregin zehatzak

* Bete beharreko lanpostua eta jarduteko baldintzen xehetasunak:

- Sailkapen-taldea
- Titulazioa
- Hizkuntza-eskakizuna
- Lanaldia eta proposatutako ordutegia
- Lanpostuaren kokapena
- Lanpostua betetzeko behar instrumentalak
- Eta abar.

* Eskatzailearen konpromisoa eta dagokion bitartekotasunaren eta aldi baterako kontratazioaren jarraipen zorrotza egitea, helburua edo jarduera zehatz betetzen dela bermatzeko eta harremanaren amaiera kontrolatzeko.

2. Deiak beti egingo dira, kasuan kasuko poltsako lehentasun-hurrenkeraren arabera, hurrengo paragrafoetan xedatutakoari kalterik egin gabe. Udalean lanpostu bera betetzeko lan-poltsak badaude, lan-poltsa berrienak izango du lehentasuna, edozein dela ere poltsa horren jatorria.

Lan poltsetan hautagai asko badaude, berehalako mezularitzako aplikazioak erabili daitezke, betiere hautagai guztiek daukatela ziurtatzen bada. Lan eskaintzagatik interesa erakusten duten hautagaien artean, behin betiko puntuazioen hurrenkera jarraituz

de las solicitudes de personal que se formulen por parte de los responsables técnicos de los distintos Departamentos y -previo el oportuno informe de legalidad y oportunidad del Jefe de RRHH- la correspondiente aprobación del órgano competente.

En todo caso, las solicitudes, para ser consideradas deberán expresar con todo detalle y claridad los siguientes extremos:

* Circunstancias que originan la necesidad del nombramiento interino o contratación temporal.

*Carácter ordinario o urgente de la selección.

* Tiempo estimado de relación contractual.

* Tareas concretas a desarrollar

* Puesto a cubrir y detalle de los requisitos de desempeño:

- Grupo de clasificación
- Titulación
- Perfil lingüístico
- Jornada de trabajo y horario propuesto
- Ubicación del puesto
- Necesidades instrumentales para el desempeño del puesto
- Etc.

* Compromiso por parte del solicitante e hacer un seguimiento estricto de la correspondiente interinidad y contratación temporal, al objeto de garantizar el exacto cumplimiento de su objeto o actividad y controlar el término de la relación.

2. Los llamamientos se realizarán siempre por el orden de prelación en la bolsa correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes. En el caso de que en el Ayuntamiento existan bolsas de trabajo sucesivas para la cobertura del mismo puesto de trabajo, el llamamiento se realizará con preferencia de la más reciente sobre la más antigua, con independencia de la procedencia de aquella.

Si en las bolsas de trabajo hay muchos candidatos, se pueden utilizar aplicaciones de mensajería instantánea, siempre que se asegure que todos los candidatos disponen de él. Entre los candidatos/as que muestren interés por la oferta de empleo, se les llamará

deituko zaie.

Aldi berean hainbat izendapen edo aldi baterako kontratu eskaintzen badira, denak batera eskainiko dira, hautagaien lehentasun-hurrenkeraren arabera aukeratzeko.

3. Kasuan kasuko lan-poltsan egin nahi den izendapenerako edo kontrataziorako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna duen hautagairik baldin badago eta halakorik ez duten beste batzuk ere badaude, egiten diren deialdiek bigarrenengo hauek alde batera utziko dituzte. Aurrekoa gorabehera, lehen taldeko hautagairik ez badago eta egin beharreko kontratazioak edo izendapenak hizkuntza-eskakizun hori izatea eskatzen badu, Oñatiko Udalak hizkuntza-eskakizun hori ez duten hautagaiengana jo ahal izango du, baldin eta beste lan-poltsa batzuetako hautagaiei ezin bazaie deirik egin, Ordenantza honen 4. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta, betiere, proposatutako hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna baino hurrengo txikiagoa badu. Neurri horrek Giza Baliabideetako arduradunaren txosten arrazoitua eskatuko du, neurria salbuespenezkoa dela egiaztatzeko, eta Euskara eta Hezkuntza Saileko Burutzaren iritzia jasoko du.

4. Lan-eskaintzen jakinarazpenak telefonoz, posta elektronikoz edo interesdunarekin berehala eta arin komunikatzeko aukera ematen duen edozein bitartekoren bidez egingo dira. Eskaintzaren jakinarazpena egiteko, zerbitzu arrunten edo urgenteen artean bereiziko da.

5. Ohiko zerbitzuak emateko, Giza Baliabideetako Sailak gehienez hiru komunikazio- edo abisu-saiakera egingo ditu bi eguneko epean. Kontaktatutako lan-poltsan dagoen pertsonak gehienez ere 24 orduko epean onartu edo baztertu beharko du eskaintza. Harremanetan jartzea ezinezkoa izan bada, edo eskaintza baztertzeko bada, puntuazioaren arabera, zerrendako hurrengoari egingo zaio eskaintza.

6. Presako zerbitzuen prestazioen kasuan, komunikazio- edo abisu-saio bakarra egingo da.

por orden de puntuación definitivo.

En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, éstos se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de aspirantes.

3. En el caso de que la correspondiente bolsa de trabajo incluya personas candidatas en posesión del perfil lingüístico exigido para el nombramiento o contratación que se pretenda realizar, junto con otras que no lo posean, los llamamientos que se realicen omitirán a los segundos en todo caso. No obstante lo anterior, cuando no existan candidatos o candidatas del primer grupo y la contratación o nombramiento a realizar exija la posesión de dicho perfil lingüístico, el Ayuntamiento de Oñati podrá recurrir a los y las candidatas que no posean dicho perfil lingüístico, únicamente en el caso de que no sea posible la realización de llamamientos a personas candidatas de otras bolsas de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ordenanza y siempre que el candidato o candidata propuesto esté en posesión de un perfil lingüístico inmediatamente inferior al requerido para el puesto ofertado. Dicha medida exigirá informe motivado de la persona responsable de Recursos Humanos que acredite la excepcionalidad de la medida, quien recabará la opinión de la Jefatura de Euskera y Educación.

4. Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán por vía telefónica, por correo electrónico o por cualquier medio que permita una comunicación inmediata y ágil con la persona interesada. Para la práctica de la comunicación de la oferta se distinguirá entre prestaciones de servicios ordinarios o urgentes.

5. Para las prestaciones de servicios ordinarios, el Área de Recursos Humanos realizará un máximo de tres intentos de comunicación o aviso en el plazo de dos días. La persona integrante de la bolsa de trabajo contactada deberá aceptar o rechazar la oferta en un plazo máximo de 24 horas. En el caso de no haber sido posible el contacto, o si la oferta fuera rechazada, se realizará la misma a la siguiente persona de la lista, por orden de puntuación.

6. Tratándose de prestaciones de servicios urgentes, se hará un único intento de

Kasu horietan, eskaintza egiten den unean bertan onartu edo baztertu beharko da. Kontaktatzea lortzen ez bada, zerrendako hurrengoari helaraziko zaio eskaintza, sailkapen-hurrenkeraren arabera, beste izapiderik gabe.

7. Lan-poltsa berean puntuazio osoa berdinduta egotea.

Berdinketa gertatuz gero, hurrenkera irizpide hauen arabera ezarriko da, hurrenez hurren:

- Emakumeari emango zaio lehentasuna, baldin eta dagokion kidego edo eskalan eta lanpostu horren mailan emakumeen ordezkartza % 40tik beherakoa bada, salbu eta beste izangaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak baditu, sexuagatik diskriminatzaileak ez direnak, hala nola enpleguan gora egiteko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.
- Oposizio-fasean puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Oposizio-aldiko ariketa teorikoan puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Oposizio-aldiko ariketa praktikoan puntuaziorik handiena lortu duenaren alde.
- Lehiaketa-aldian puntuaziorik altuena lortu duenaren alde.
- Lehiaketaldian kontuan hartu direnen artean emandako zerbitzuetan denbora luzeagoa egiaztatu duenaren alde.

8. Justifikatzeko eta, hala badagokio, kontsultatzeko, indarrean dauden lan-poltsen erregistroa egingo da, bai eta hautagaiak aurkitzeko egindako ahaleginena eta/edo kontakturako izapideena ere, eta, hala badagokio, hautagaiek emandako erantzunena.

8. artikulua. Zerbitzuak ematen jarraitzea.

—Lanpostu bat hutsik dagoela deklaratu aurretik bitarteko funtzionario batek betetzen bazuen lanpostu hori, eta lanpostua uzteko legeko arrazoirik ez badago, funtzionario horrek lanpostuan jarraituko du, salbu eta Udalak lanpostuaren ezaugarriak aldatzea komeni dela erabakitzen badu, behin-behineko lanpostua ez betetzea erabakitzen badu edo

comunicación o aviso. En estos supuestos, la oferta habrá de ser aceptada o rechazada en el mismo momento en que se realiza. En el caso de no lograrse el contacto se dará traslado de la oferta, sin más trámite, a la siguiente persona de la lista por orden de clasificación.

7. Supuestos de empate en puntuación total en una misma bolsa de trabajo.

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo, sucesivamente, a los siguientes criterios:

- Se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto, la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no-aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en la fase de oposición
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio teórico de la fase de oposición.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio práctico de la fase de oposición.
- A favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en la fase de concurso.
- A favor de quien hubiera acreditado mayor tiempo de servicios prestados de los tenidos en cuenta en la fase de concurso.

8. Al objeto de su justificación y para su consulta, si procede, se llevará un registro de las bolsas de trabajo vigentes, así como de los intentos y/o trámites de contacto llevados a cabo para la localización de los y las candidatas, así como, en su caso, de las respuestas recibidas por parte de éstos.

Artículo 8. Continuidad en la prestación de servicios.

—Si con anterioridad a la declaración de vacante de un puesto de trabajo éste venía siendo ocupado por personal funcionario interino, si no existe causa legal de cese, éste se mantendrá en el puesto, salvo que el Ayuntamiento determine la conveniencia de modificar las características del mismo, opte por no cubrirlo provisionalmente o por realizar

udal langileen artean behin-behineko lanpostua betetzeko barne-deia egiten badu.

- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 10. artikuluan adierazitakoa beteko da beti:

“1.a) idatz-zatian aurreikusitako kasuan, bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten lanpostu hutsak betetzeko, administrazio publiko bakoitzaren araudian aurreikusitako lanpostuak betetzeko edo mugitzeko edozein mekanismo erabili beharko da. Hala ere, bitarteko funtzionarioak izendatu eta hiru urtera, amaitu egingo da bitarteko funtzionarioen zerrenda, eta lanpostu hutsa karrerako funtzionarioek bakarrik bete ahal izango dute, hautaketa-prozesua hutsik geratzen denean izan ezik; kasu horretan, bitarteko funtzionarioen beste izendapen bat egin ahal izango da. Salbuespen gisa, bitarteko funtzionarioak aldi baterako betetzen duten lanpostuan egon ahal izango dira, baldin eta dagokion deialdia hiru urteko epean argitaratu bada, bitarteko funtzionarioa izendatzen den egunetik zenbatzen hasita, eta EPOEren 70. artikuluan ezarritako epeen arabera ebatzen bada. Kasu horretan, deialdia ebatzi arte iraun ahal izango du, eta kargu-uzteak ez du konpentsazio ekonomikorik ekarriko”.

– Amatasun edo aitatasunagatik lizentziak eta segidako oporrak edo bestelako lizentziak pertsona berak beteko ditu, baldin eta sekuentzialki, etenik gabe gertatzen badira.

– Lan-poltsa batetik datorren hautagai baten aldeko izendapena edo aldi baterako kontratua egin bada eta, hura amaituta, lanpostu bera gehienez 7 eguneko epean berririo betetzeko eskatzen bada, nahiz eta lanpostu hori betetzea lehenengo lanpostua sortu zuen arrazoiez bestelakoa izan, hasieran lanpostua bete zuen pertsona bera kontratatu edo izendatuko da, izendapen edo kontratu berriaren aurreikusitako iraupena sei hilabete baino gehiago luzatzen ez bada; beti ere, aurrez, dagokion saileko arduradunaren txosten arrazoitua beharko da eta Giza Baliabideetako arduradunaren oniritzia.

llamamiento interno entre los y las empleadas municipales para su cobertura provisional.

- Se seguirá siempre lo indicado en artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

“En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública. No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino. Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica”.

– Las licencias por maternidad/ paternidad seguidas de vacaciones u otras licencias se cubrirán por la misma persona si se producen secuencialmente, sin interrupción.

– Si se hubiere realizado nombramiento o contrato temporal a favor de un o una candidata proveniente de una bolsa de trabajo y, finalizado aquél, se requiriese nuevamente la cobertura del mismo puesto de trabajo en el plazo máximo de 7 días, aunque dicha cobertura responda a causas distintas de la que dio origen a la primera, se contratará o nombrará a la misma persona que inicialmente cubrió el puesto, salvo que la duración previsible del nuevo nombramiento o contrato se extienda más allá de los seis meses y previo informe motivado del responsable del departamento correspondiente y el visto bueno de la persona responsable de recursos humanos.

9. artikulua. Bitarteko funtzionarioen praktikaldia eta lan-kontratueta probaldia ebaluatzeko aldia.

Aldi baterako beharrak betetzeko izendatutako edo kontratatutako pertsonak ebaluazioaldi bat gainditu beharko du. Gainditzeko ez badu, kargutik kendu eta behin betiko baja-egoeran deklaratu da dagokion poltsan.

Ebaluazio-aldiak hiru hilabeteko iraupena izango du C taldeetako eta beste lanbide-talde batzuetako lanpostuetarako, eta sei hilabetekoa A1-A2 lanpostuetarako, lehen lanegunetik kontatzen hasita.

Ebaluazio-aldiaren emaitza txosten batean jasoko du dagokion saileko arduradunak, eta izendatuaren edo kontratatuaren tarteko arduradunek egindako txostenetan oinarritu ahal izango da.

Ebaluazioak honako irizpide hauek jarraituko ditu:

- * Frogatutako ahalmenak honako hauei dagokienez:
 - Lan-gaitasuna eta lan-errendimendua.
 - Erantzukizun- eta efizientzia-zentzua.
 - Ikaskuntzarako interesa, prestasuna eta ekimena.
- * Frogatutako gaitasuna honako hauei dagokienez:
 - Lantaldean integrazioa.
 - Barneko eta kanpoko harremanak egokitzea.

Txostenak langileak ebaluatutako faktore bakoitzean izandako jarduna deskribatuko du, eta faktore bakoitza 1etik 10era kalifikatuko du. Kalifikazioa Gai edo Ez-Gai izango da.

Txostenaren kalifikazioa ez-gai bada, Giza Baliabideetako Sailera bidaliko da, eta udal organo eskudunak espediente irekiko du kontratatua edo izendatua dagokion poltsatik baztertzeko, eta 10 eguneko epea emango du alegazioak egiteko. Horren ondoren, dagokion ebazpena emango du, eta behin betiko baja-egoerara igaroko da, baldin eta lan-poltsatik kanpo uzten badute.

Ebaluazio-aldiko txostenen berri emango zaie langileen ordezkariari, «Ez-Gai» kalifikazioa badute.

Artículo 9. Periodo de evaluación del periodo de prácticas de los/as funcionarios/as interinos/as y del periodo de prueba en los contratos laborales.

La persona nombrada o contratada para cubrir necesidades temporales tendrá que superar un periodo de evaluación. En caso de que no lo superase, será cesado/a y declarado/a en situación de baja definitiva en la bolsa correspondiente.

El periodo de evaluación tendrá la duración de tres meses para los puestos de grupos C y otras agrupaciones profesionales y de seis meses para los puestos A1-A2 a contar desde el primer día de trabajo.

El resultado del periodo de evaluación será recogido en un informe por el/la responsable del área correspondiente, pudiéndose basar en los informes emitidos por los mandos intermedios del/la nombrado/a o contratado/a.

La evaluación se referirá a los siguientes criterios:

- * Las aptitudes demostradas en cuanto a:
 - Capacidad de trabajo y rendimiento profesional
 - Sentido de responsabilidad y eficiencia.
 - Interés por el aprendizaje, disposición e iniciativa.
- * Capacidad demostrada en cuanto a:
 - Integración en el equipo de trabajo.
 - Adaptación de sus relaciones internas y externas.

El informe describirá el desempeño del/la trabajador/a en cada uno de los factores evaluados y calificará cada uno del uno al diez. La calificación será de Apto/a o de No Apto/a.

En caso de que la calificación del informe sea de no apto/a, será remitido al Área de Recursos Humanos y el órgano municipal competente abrirá expediente para excluir al/a la contratado/a o nombrado/a de la bolsa correspondiente y concederá un plazo de 10 días para realizar alegaciones, tras lo cual dictará la resolución que corresponda, y pasará a la situación de baja definitiva en caso de que sea excluido/a de la bolsa.

Se informará a la representación del personal de los informes del periodo de evaluación que tengan la calificación No Apto/a.

10. artikulua. Lan-harremanaren amaiera.

Aldi baterako programak gauzatzearen ondoriozko bitartekotasun-kasuetan eta zeregin jakin batzuk garatzearekin lotutako aldi baterako lan-kontratazioetan, sail bakoitzeko arduradunek Giza Baliabideetako Sailari eman beharko diote bitartekotasuna edo dagokion kontratu-harremana amaitzeko aurreikusitako dataren berri, «lanerako prest» egoerara igarotzeko. Jakinarazpen hori, aurreikusi badaiteke, amaiera hori baino gutxienez 15 egun natural lehenago egingo da.

11. artikulua. Zerrendak argitaratzea.

Lan-poltsan sartzeko hautaketa-prozesua edo lan-poltsa sortzeko prozesu espezifikoak amaitu ondoren, horren emaitza Oñatiko Udalaren www.oñati.eus webgunean argitaratuko da. Lan poltsen iraupena lau urtekoa izango da, hau onartzen denetik zenbatzen hasita.

12. artikulua. Lan-poltsetako datuak beste administrazio publiko batzuei jakinaraztea.

1. Datu pertsonalak babesteari buruzko legedian xedatutakoa betez, eta interesdunak berariazko baimena ematen badu, Oñatiko Udaleko lan-poltsa jakin batean jasotako datuak beste administrazio publiko batzuei jakinarazi ahal izango zaizkie, horiek aldi baterako kontratazioak edo izendapenak egin ahal izan ditzaten interesdun horien alde.

2. Horrelako jakinarazpen bat beste administrazio publiko bati egiten zaionean, «lanerako prest» eta «aldi baterako baja» egoeran dauden hautagaiei dagozkien datuak baino ez dira emango, dagokion lan-poltsan dauden hurrenkeran.

13. artikulua. Betekizunak eguneratzea.

Lan-poltsak osatzen dituzten pertsonen edozein unetan eguneratu ahal izango dute beren lanbide-profila, geroagoko egiaztapenekin (hizkuntza-eskakizuna edo titulazioak, geroago lortuko dituztenak), baina horrek ez du berekin ekarriko

Artículo 10. Fin de la relación de empleo.

En los casos de interinidad por ejecución de programas temporales y contrataciones laborales temporales vinculadas al desarrollo de tareas determinadas, las personas responsables de cada área deberán dar cuenta al Área de Recursos Humanos de la fecha prevista de finalización de la interinidad o de la relación contractual correspondiente, para pasar a la situación de «disponible». Esta comunicación se efectuará, siempre que sea previsible, con al menos 15 días naturales de antelación a dicha finalización.

Artículo 11. Publicación de listas.

Tras la finalización de cada proceso selectivo de acceso o específico de creación de bolsas de trabajo, su resultado será publicado en la página web www.oñati.eus del Ayuntamiento de Oñati. La duración de las mismas será de cuatro años, desde la aprobación de las mismas.

Artículo 12. Comunicación de datos de las bolsas de trabajo a otras administraciones públicas.

1. Con respeto a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, y siempre que medie consentimiento expreso por parte de la persona interesada, los datos contenidos en una determinada bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Oñati podrán ser comunicados a otras administraciones públicas que los demanden, para que éstas puedan proceder a realizar contrataciones o nombramientos temporales en favor de dichas personas interesadas.

2. Cuando se proceda a realizar una comunicación de estas características a otra administración pública, únicamente se aportarán los datos correspondientes a aquellos candidatos o candidatas que se encuentren en la situación de «disponible» y «baja temporal», en el orden de clasificación en el que se hallen en la bolsa de trabajo correspondiente.

Artículo 13. Actualización de los requisitos.

Las personas integrantes de las bolsas de trabajo, en cualquier momento podrán actualizar su perfil profesional con acreditaciones posteriores (perfil lingüístico o titulaciones, que con- sigan posteriormente), sin que ello conlleve modificar

lan-poltsan duten posizioa aldatzea; hala ere, kontuan hartuko da lanpostuaren baldintzak betetzen diren ala ez egiaztatzeko orduan. Eguneratze hori egiteko, baldintza egiaztatzen duen tituluaren jatorrizkoa edo fotokopia konpultsatua aurkeztu beharko zaio Udalari.

su posición en la bolsa, pero teniéndose en cuenta a la hora de verificarse el cumplimiento o no de los requisitos del puesto. Dicha actualización se llevará a cabo mediante la presentación ante el Ayuntamiento del original o fotocopia compulsada del título acreditativo del requisito del que se trate.

Xedapen gehigarri bakarra.

1. Ordenantza honetan ezarritako irizpideek, interesatuentzat onuragarriak badira, lehentasuna izango dute Oñatiko Udalean gaur egun dauden lan-poltsetak edozein poltsaren kudeaketan, baita lan-poltsak sortzeko oinarri egokiek oraingoz bestelako kudeaketa-irizpideak ezarri dituztenean ere.

2. Aurrekoa gorabehera, Alkate-lehendakariari eta/edo saileko zinegotzi-delegatuari ahalmena ematen zaie, baldin eta, lan-poltsa bat sortzeko xedapenen arabera, lan-poltsa hori erabiltzeko arrazoia bada azken lan-poltsan hautagairik ez egotea, aurreko lan poltsa erabili ahal izango da, lan poltsa hori egin zen unetik 4 urte igaro ez badira.

Xedapen iragankor bakarra.

Xedapen hau indarrean jarri aurretik egindako izendapenek indarrean jarraituko dute, bertan aurreikusitako edozein arrazoirengatik amaitzen diren arte.

Oñati, 2023ko maiatzaren 8a.—Izaro Elorza Arregui, alkatea.

Disposición adicional única.

1. Los criterios dispuestos en la presente Ordenanza, siempre que sean beneficiosos para los y las interesadas, gozarán de prioridad en la gestión de cualquiera de las bolsas de trabajo existentes en la actualidad en el Ayuntamiento de Oñati, incluso cuando las bases correspondientes que rigieron la creación de las mismas hubiesen dispuesto criterios de gestión distintos de los presentes.

2. No obstante lo anterior, se faculta a la persona que ostente la Alcaldía-Presidencia y/o Concejalía del Departamento para que, en el caso de que, de acuerdo con las disposiciones de creación de una bolsa de trabajo, la utilización de la misma obedezca a la ausencia de candidatos en la última bolsa de trabajo, pueda utilizarse la bolsa de trabajo anterior, siempre que no hayan transcurrido 4 años desde su constitución.

Disposición transitoria única.

Los nombramientos que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente, mantendrán sus efectos hasta que se produzca su finalización por cualquiera de las causas previstas en los mismos.

Oñati, 8 de mayo de 2023.—La alcaldesa, Izaro Elorza Arregui.