



TOLOSAKO
UDALA

Tolosako Udala

Zk. / Nº 2026/8

Data / Fecha 2026/05/11

AKTA / Acta

2026IGBA0016

TOKIKO GOBERNU BATZARRA

2026.05.05

Alkatea:

Angel Martinez de Rituerto Arregui

Bertaratutako zinegotziak:

Ander Figuerido Zubiria

Aitor Aguirresarobe Murgui

Miren Yosune Sanz Vidal

Tolosako udaletxean, bi mila eta hogeita seiko maiatzaren bostean, 09:00etan, lehenengo deialdian, Tokiko Gobernu Batzarra bildu da ohiko bilera egiteko. Mahaiburu alkatea izan da eta alboan aipatutako zinegotziak agertu dira, gai-zerrenda hau aztertzeko:

Ez da bertaratu:

Goiuri Eceiza Arandia

Cristina Pelaez Errazquin

A) AURREKO BILKURAKO AKTA ONARTZEA

1. Onartzea, hala badagokio, 2026ko martxoaren 31n egindako aurreko batzarraren akta eta 2026ko apirilaren 30ean egindako ez-ohiko batzarraren akta.

Udal idazkaria:

Sara Berasategui Fuertes

Espedienteen kodeak: 2026IGBA0012 /
2026IGBA0017

Kontu-hartzailea:

Marta Alonso Sarasola

B) EBAZPEN ATALA

2. Hasierako onespina ematea, hala badagokio, Tolosako Udaleko 2025 urteko lan eskaintza publikoari loturiko plazei dagozkien oinarri orokorrak.

Espedientearen kodea: 2025PDLO0005

3. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Trafiko Koordinatzaile plaza bat barne-sustapen bidez betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2025PDBS0001



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016

4. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Udaltzaingoko agente lehen plaza bat barne-sustapen bidez betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2025PDBS0002

5. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Euskaltegiko bi irakasle plaza betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0001

6. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Musika Eskolako irakasle plaza bat (tronpa) betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0002

7. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Musika Eskolako irakasle plaza bat (piano eta tailerra) betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0003

8. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko administrazio modernizatzeko administrari plaza bat betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0004

9. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko erdi mailako kudeaketa teknikari plaza bat (kontratazio eta erosketen kudeatzailea) betetzeko hautaketa-prozesuaren deialdia eta oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0005

10. Onartzea, hala badagokio, Diruzain eta Idazkari lanpostuak betetzeko Gaikuntza nazionalako Toki Administraziooko funtzionarioen lehiaketa arruntaren deialdirako oinarri espezifikoak.

Espedientearen kodea: 2026PDLO0006

11. 2026ko Tolosako Udalaren eta Easo Politeknikoa ikastetxearen arteko hitzarmena sinatzea.

Espedientearen kodea: 2026IHTP0008

12. 2026ko Tolosako Udalaren eta Tolosaldea Lanbide Heziketa institutuaren arteko hitzarmena sinatzea.

Espedientearen kodea: 2026IHTP0009

C) INFORMAZIO ETA KONTROL ATALA

13. Dekretu hauen berri ematea:

2026/979 Dekretua: 2025/150 faktura zerrenda.

2026/1070 Dekretua: 2025/151 faktura zerrenda.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016

**2026/1084 Dekretua: 2025/152 faktura
zerrenda.**

**2026/978 Dekretua: 2026/2 faktura
zerrenda.**

**2026/981 Dekretua: 2026/3 faktura
zerrenda.**

**2026/980 Dekretua: 2026/4 faktura
zerrenda.**

**2026/1086 Dekretua: 2026/5 faktura
zerrenda.**

**2026/1226 Dekretua: 2026/6 faktura
zerrenda.**

**2026/1217 Dekretua: 2026/7 faktura
zerrenda.**

**2026/1287 Dekretua: 2026/8 faktura
zerrenda.**

- 1. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, 2026KO MARTXOAREN 31N EGINDAKO
AURREKO BATZARRAREN AKTA ETA 2026KO APIRILAREN 30EAN EGINDAKO
EZ-OHIKO BATZARRAREN AKTA.**

Alkateak bilerari hasiera eman ondoren, izenburuan aipatutako aktak aztertu dituzte.

Aho batez onartu dituzte.

2. HASIERAKO ONESPENA EMATEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO 2025 URTEKO LAN ESKAINTZA PUBLIKOARI LOTURIKO PLAZEI DAGOZKIEN OINARRI OROKORRAK.

IKUSIRIK

I.- Tolosako Udalak 2026ko Lan Eskaintza Publikoa onartu beharra du.

II.- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategia onartzen duen 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 70.1 artikuluan dioena betez, Udalak Lan Eskaintza Publiko horiek exekutatzeko helburuz, Lan Eskaintza Publiko horretako plazen deialdiak erregulatuko dituzten oinarri orokorrak ere onartu behar daude.

Aipatutakoa aintzat hartuz, deialdi horiek guztiak arautuko dituzten oinarri orokorrak prestatu eta onartzeko proposamena egiten da.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundearen kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan ondokoa xedatzen du:

- Tokiko korporazioek urtero osatuko dutela euren lan eskaintza, estatuko oinarrizko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonal guztiaren hautaketa, izan funtzionarioak edota lan-itunpekoak, lan eskaintza publikoaren arabera egingo direla, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioak bermatuko diren sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edota oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekretuaren 128. artikuluan xedaturikoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epe barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritik.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo

público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidos y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o

por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.”

Gainera, artikuluko honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra.

II.- ESTATUKO AURREKONTUEN LEGEA

Uztailaren 15eko 651/2025 Errege Dekretuak 2025eko ekitaldiko Lan eskaintza Publikoa onartzen duena, bere zioen azalpenean adierazten du beren Lan Eskaintza Publikoa 2023 urteko aurrekontu araudia oinarrituta osatu dela, alegia abenduaren 23eko 31/2022 xedapenaren baitan, Estatuko Aurrekontu Orokorrak arautzen dituen Legea; hortaz, lege hau ere toki administrazioari aplikagarria da.

Horiek horrela, 2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, 2023 ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikuluko Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del

total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.
2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.
3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.
4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.
5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.
6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.
2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.

c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.

d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.

e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.

b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento



o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatu publikoak hautatzeko kapitulu honakoa ezartzen du, 76 eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.
2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezkio sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratudunen talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.
3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara, aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.
5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldi sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldi bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzat-hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.



7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organismo teknikoari bidali beharko dio.

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.”

“78. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.
2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.
3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.
4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.
5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.
6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.
7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organismoak hau eska diezaioke hautaketa-organismoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutako hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:
 - a. Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleitzuz gero betetzen ari ziren postu berean.
 - b. Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.
8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.
9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:
 - a. Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.

- b. Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.
 - c. Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.
 - d. Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
 - e. Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.
 - f. Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.
 - g. Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.
 - h. Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.
 - i. Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.
 - j. Zer sistemaren bidez emango zaien publikitate hautaketa-prozesuaren faseei.
 - k. Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.
2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.
3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.
4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratadun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publikitateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko al-dizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoa argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkarietarekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organismoak. Hautaketa-organismoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organismoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.
2. Hautaketa-organismoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.
3. Hautaketa-organismoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.
4. Hautaketa-organismoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari orenkatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organismoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari orenkatuta izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari orenkatuta izatea.
5. Hautaketa-organismoetako kide guztiak izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.
6. Epaimahaia osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiak izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.
7. Inoiz ez dira hautaketa-organismoetako kide izango:



- a. Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
 - b. Behin-behineko langileak.
 - c. Bitarteko funtzionarioak.
 - d. Aldi baterako langile lan-kontratudunak.
 - e. Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionaletan jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
 - f. Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkartzan diharduten langileak.
8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organismoetako kideak izendatzea.
 9. Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariak ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.
 10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoek ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikus ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.
 11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta."

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituenak, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzeari arautzen duena.

IV.- NEGOTIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluan c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean 2026ko apirilaren 21ean egindako bileran.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluan arabera, Alkateari dagokio langileak hautatzeko proben oinarriak onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.3 artikuluan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1718 ebazpena, zeinaren bitartez Alkateak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza, gai hau **Tokiko Gobernu**



Batzarrak ebatzi beharko du.

VI.- Bukatzeko, azpimarratu behar da aipatutako Lan Eskaintza Publiko horietan sartutako plaza horiek aurrekontu-zuzkidura dutela udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,

ERABAKI DU

LEHENA.- Tolosako Udaleko 2025eko Lan Eskaintza Publikoari loturiko plazei dagozkien oinarri orokorrak onartzea.

BIGARRENA.- Oinarri orokor hauek Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udalaren egoitza elektronikoan argitaratzea.

3. **ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO TRAFIKO KOORDINATZAILE PLAZA BAT BARNE-SUSTAPEN BIDEZ BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.**

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023ko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 28ko GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, barne-sustapen bidez, Trafiko koordinatzaile plaza aurreikusi zen.



KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeek kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:

- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:



“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.”

Gainera, artikuluko 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.



II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

- 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*
- 2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.*
- 3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

- 1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*
 - a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*
 - b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*
 - c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*
 - d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.**Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.*
- 2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.**En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.*
- 3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*
 - A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley*



Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.



L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto



refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.



1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.
2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.
3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.
4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.
5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.
6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.
2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar



los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.*
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.*
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.*

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

- 1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda*

y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. *Carácter básico del artículo.*

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución."

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 18. artikuluan honakoa xedatzen du, barne-sustapenaz:

"Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional."

B) Horiek horrela, Udaltzaingoaren barne-sustapena Euskal Autonomia erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan erregulatzen da. Zehazki, 76 eta ondorengo artikuluetan erregulatzen da:



“Artículo 76. Sistemas de selección en cada categoría.

1. El acceso a la categoría de agente de los cuerpos que integran la Policía del País Vasco se efectuará por turno libre mediante oposición o concurso-oposición.
2. El acceso a la categoría de subcomisario o subcomisaria se efectuará por promoción interna y turno libre mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, pudiendo reservarse para su provisión por turno libre hasta un 50 % de las vacantes existentes. Las plazas no cubiertas por el turno de promoción interna acrecerán a las convocadas en turno libre, cuando este último sistema sea de aplicación. Las vacantes que resulten en turno libre se incrementarán a las convocadas por el turno de promoción interna.
3. El acceso al resto de categorías se efectuará por promoción interna mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, en los Cuerpos de Policía de municipios con población inferior a 60.000 habitantes el ingreso en las categorías de suboficial y oficial podrá efectuarse por promoción interna y turno libre mediante los sistemas de oposición o concurso-oposición.
5. Reglamentariamente se regulará la posibilidad de que un porcentaje de las plazas vacantes convocadas por turno libre pueda ser cubierto por concurso-oposición entre personal funcionario de otros Cuerpos o servicios de la Policía del País Vasco en que ostenten la categoría equivalente a la plaza convocada y hayan permanecido en ella más de cinco años efectivos, que serán dos años para la categoría de agente de la Escala Básica. Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre cuando corresponda.”

“Artículo 78. Acceso por promoción interna.

1. Para concurrir por el turno de promoción interna los funcionarios o funcionarias deberán reunir los requisitos generales establecidos para el ingreso en la correspondiente categoría; hallarse en las situaciones administrativas a que se refiere este precepto y haber completado los años de servicio exigibles, según los casos, en la categoría o escala inmediatamente inferior a la que se aspira, así como no haber sido sancionado por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera obtenido la cancelación de la sanción impuesta.
2. Las situaciones administrativas que habilitan para concurrir a la promoción interna son estar en servicio activo o servicios especiales, así como las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, y de excedencia por razón de la violencia de género.
3. Los años de servicio completados según los casos en la categoría o escala inmediatamente inferior a la de la categoría a la que se aspira que resultan exigibles para concurrir a la promoción interna son:
 - a) Para el acceso a la categoría de agente primero y agente primera, tres años de servicios efectivos como agente de la Escala Básica.
 - b) Para el acceso a las categorías de suboficial o de oficial, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala Básica.

c) Para el acceso a la categoría de subcomisario o subcomisaria y a la de comisario o comisaria, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala de Inspección, de los cuales dos años al menos deberán serlo en la categoría de oficial.

d) Para el acceso a la categoría de intendente, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala Ejecutiva.

4. A los efectos de cómputo del tiempo de servicios efectivos en la categoría o escala de procedencia, al periodo transcurrido en las situaciones administrativas que permiten el acceso a la promoción interna se incrementará el correspondiente al de prácticas previo al ingreso en esta, siempre que el proceso selectivo hubiera sido superado.”

“Artículo 79. Pruebas selectivas en promoción interna.

1. La promoción interna a categorías de escalas distintas de la de procedencia requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas para el ingreso en turno libre cuando concorra con este. No obstante, podrá eximirse a quienes concurren por promoción interna de aquellas pruebas, actividades formativas o prácticas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de procedencia, o acreditados durante el ejercicio profesional, siempre que así se determine en las bases de la convocatoria.

2. La promoción interna a otra categoría dentro de la misma escala requerirá superar las pruebas selectivas con valoración de méritos que se determinen en la convocatoria, sin resultar exigible la superación de un periodo formativo y de prácticas, si así no lo exigieran las bases de la convocatoria.”

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administraziooko funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituenak, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzeari arautzen duena.

IV.- NEGOTIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikularen c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, Trafiko koordinatzaile plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.



V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluen eta 102.1 artikuluen arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,

ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza barne-sustapen bidez betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Lanpostua
Trafiko koordinatzailea	4.111	Trafiko koordinatzailea

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikoan argitaratzea.



4. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO UDALTZAINGOKO AGENTE LEHEN PLAZA BAT BARNE-SUSTAPEN BIDEZ BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023ko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 28ko GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, barne-sustapen bidez, Agente lehen plaza bat aurreikusi zen.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeek kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:

- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritik.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

"1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes



procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal

funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.»

Gainera, artikulua honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrek Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del



ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes



convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de



retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las



categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades



previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas



Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.

c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.

d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.

e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.

b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 18. artikuluan honakoa xedatzen du, barne-sustapenaz:

“Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los



sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

Asimismo las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.”

B) Horiek horrela, Udaltzaingoaren barne-sustapena Euskal Autonomia erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan erregulatzen da. Zehazki, 76 eta ondorengo artikuluetan erregulatzen da:

“Artículo 76. Sistemas de selección en cada categoría.

1. El acceso a la categoría de agente de los cuerpos que integran la Policía del País Vasco se efectuará por turno libre mediante oposición o concurso-oposición.

2. El acceso a la categoría de subcomisario o subcomisaria se efectuará por promoción interna y turno libre mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, pudiendo reservarse para su provisión por turno libre hasta un 50 % de las vacantes existentes. Las plazas no cubiertas por el turno de promoción interna acrecerán a las convocadas en turno libre, cuando este último sistema sea de aplicación. Las vacantes que resulten en turno libre se incrementarán a las convocadas por el turno de promoción interna.

3. El acceso al resto de categorías se efectuará por promoción interna mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, en los Cuerpos de Policía de municipios con población inferior a 60.000 habitantes el ingreso en las categorías de suboficial y oficial podrá efectuarse por promoción interna y turno libre mediante los sistemas de oposición o concurso-oposición.

5. Reglamentariamente se regulará la posibilidad de que un porcentaje de las plazas vacantes convocadas por turno libre pueda ser cubierto por concurso-oposición entre personal funcionario de otros Cuerpos o servicios de la Policía del País Vasco en que ostenten la categoría equivalente a la plaza convocada y hayan permanecido en ella más de cinco años efectivos, que serán dos años para la categoría de agente de la Escala Básica. Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre cuando corresponda.”

“Artículo 78. Acceso por promoción interna.

1. Para concurrir por el turno de promoción interna los funcionarios o funcionarias deberán reunir los requisitos generales establecidos para el ingreso en la correspondiente categoría; hallarse en las situaciones administrativas a que se refiere este precepto y haber completado los años de servicio exigibles, según los casos, en la categoría o escala inmediatamente

inferior a la que se aspira, así como no haber sido sancionado por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera obtenido la cancelación de la sanción impuesta.

2. Las situaciones administrativas que habilitan para concurrir a la promoción interna son estar en servicio activo o servicios especiales, así como las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, y de excedencia por razón de la violencia de género.

3. Los años de servicio completados según los casos en la categoría o escala inmediatamente inferior a la de la categoría a la que se aspira que resultan exigibles para concurrir a la promoción interna son:

a) Para el acceso a la categoría de agente primero y agente primera, tres años de servicios efectivos como agente de la Escala Básica.

b) Para el acceso a las categorías de suboficial o de oficial, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala Básica.

c) Para el acceso a la categoría de subcomisario o subcomisaria y a la de comisario o comisaria, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala de Inspección, de los cuales dos años al menos deberán serlo en la categoría de oficial.

d) Para el acceso a la categoría de intendente, cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala Ejecutiva.

4. A los efectos de cómputo del tiempo de servicios efectivos en la categoría o escala de procedencia, al periodo transcurrido en las situaciones administrativas que permiten el acceso a la promoción interna se incrementará el correspondiente al de prácticas previo al ingreso en esta, siempre que el proceso selectivo hubiera sido superado.”

“Artículo 79. Pruebas selectivas en promoción interna.

1. La promoción interna a categorías de escalas distintas de la de procedencia requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas para el ingreso en turno libre cuando concurra con este. No obstante, podrá eximirse a quienes concurren por promoción interna de aquellas pruebas, actividades formativas o prácticas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de procedencia, o acreditados durante el ejercicio profesional, siempre que así se determine en las bases de la convocatoria.

2. La promoción interna a otra categoría dentro de la misma escala requerirá superar las pruebas selectivas con valoración de méritos que se determinen en la convocatoria, sin resultar exigible la superación de un periodo formativo y de prácticas, si así no lo exigieran las bases de la convocatoria.”

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administraziooko funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituen, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzea arautzen duena.



IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikulua c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, Agente lehen plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikulua eta 102.1 artikulua arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,

ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza barne-sustapen bidez betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Lanpostua
Agente lehena	4.103	Agente lehena

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikokan argitaratzea.

5. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO EUSKALTEGIKO BI IRAKASLE PLAZA BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023eko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 18ko GAOn argitaratu zen; 2024ko abenduaren 3ko Tokiko Gobernu Batzarrean berriz, 2024ko lan eskaintza publikoa onartu zuen eta 2024ko abenduaren 16an GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horietan, besteen artean, txanda librean, bi euskaltegiko irakasle plaza aurreikusi ziren.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeek kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:

- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.



- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los

correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.»

Gainera, artikulua honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrek Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.



1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.
2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.
3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.
- b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.
- c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.
- d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.



F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de



diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta



previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.



4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y



condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

*6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.
Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.*

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de



méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatutako publikoak hautatzeko kapituluaren honakoa ezartzen du, 76. eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratuetan finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2. Oro har, hautetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratuetan talde profesionaletara edo enplegatutako publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezko sistemetakako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratuetan talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrira. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara,



aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzaz hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.

7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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."

"78. Artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.

2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.

3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko,



bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.

5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.

6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organoak hau eska diezaioke hautaketa-organoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutakoen hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

- a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.*
- b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.*

8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:

- a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.*
- b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako eta,*



- hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.*
- c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.*
 - d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.*
 - e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.*
 - f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.*
 - g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.*
 - h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.*
 - i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.*
 - j) Zer sistemaren bidez emango zaien publikizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.*
 - k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.*

2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publikizateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.

3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.



4. Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari-tza orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexu-tarikoko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari-tza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari-tza izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

- a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
- b) Behin-behineko langileak.
- c) Bitarteko funtzionarioak.
- d) Aldi baterako langile lan-kontratadunak.
- e) Azken bost urteetan izangaia-enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionaletan jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
- f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkari-tzan diharduten langileak.

8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.

9. Epaimahaiak aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nor bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.

10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoan ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikus ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratadun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta.”



C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituenak, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzeari arautzen duena.

IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluan c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, bi euskaltegiko irakasle plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluan eta 102.1 artikuluan arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrita eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,



ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plazak betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Lanpostua
Euskaltegiko irakaslea	9.203	Euskaltegiko irakaslea
Euskaltegiko irakaslea	9.203	Euskaltegiko irakaslea

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikoan argitaratzea.

6. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO MUSIKA ESKOLAKO IRAKASLE PLAZA BAT (TRONPA) BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2025eko azaroaren 11ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2025eko lan eskaintza publikoa eta 2025eko azaroaren 18ko GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, musika irakasle plaza aurreikusi ziren.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeek kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:

- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarrizko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.



- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los



correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.»

Gainera, artikulua honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrek Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.



1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.
2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.
3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.
- b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.
- c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.
- d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.



F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de



diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta



previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.



4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda. No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y



condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

*6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.
Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.*

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de



méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatutako publikoak hautatzeko kapituluaren honakoa ezartzen du, 76. eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratuetan finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2. Oro har, hautetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratuetan talde profesionaletara edo enplegatutako publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezko sistemetakako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratuetan talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrira. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara,



aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzeta-hitzaumen bat sinatu beharko da aurretik.

7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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.”

“78. Artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.

2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.

3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko,



bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.

5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.

6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organoak hau eska diezaioke hautaketa-organoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutakoen hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

- a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.*
- b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.*

8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:

- a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.*
- b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako eta,*



- hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.*
- c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.*
 - d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.*
 - e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.*
 - f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.*
 - g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.*
 - h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.*
 - i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.*
 - j) Zer sistemaren bidez emango zaien publikizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.*
 - k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.*

2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publikizateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkartzearekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.

3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.



4. Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkaritza orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuetariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkaturik izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

- a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
- b) Behin-behineko langileak.
- c) Bitarteko funtzionarioak.
- d) Aldi baterako langile lan-kontratadunak.
- e) Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionalean jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
- f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkaritza diharduten langileak.

8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.

9. Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpeketasun-printzipioen arabera.

10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoen ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikusi ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratadun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta.”

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako



funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituen, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzea arautzen duena.

IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluen c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, musika irakasle plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluen eta 102.1 artikuluen arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrita eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrak** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,



ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Izena
Musika irakaslea	8.309	Musika irakaslea (Tronpa)

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikoan argitaratzea.

7. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO MUSIKA ESKOLAKO IRAKASLE PLAZA BAT (PIANO ETA TAILERRA) BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023eko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 18ko GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, musika irakasle plaza aurreikusi ziren.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeek kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:



- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorriz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta



la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.”

Gainera, artikuluko honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikuluko Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.



Uno. Oferta de Empleo Público.

- 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*
- 2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.*
- 3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

- 1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*
- b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*
- c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*
- d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.*

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

- 2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

- 3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.



E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.



4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la



Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá



ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de



cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.*
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.*
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.*

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.*
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.*

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.



7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatu publikoak hautatzeko kapitulu honakoa ezartzen du, 76 eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezeko sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratudunen talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrira. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako



kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara, aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetz hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.

7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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.”

“78. Artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.

2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.



3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.

5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.

6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organoak hau eska diezaioke hautaketa-organoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutakoen hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

- a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.
- b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.

8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:



- a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.
- b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den bame-sustapeneko txandarako eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.
- c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.
- d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
- e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazararako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.
- f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.
- g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.
- h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.
- i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.
- j) Zer sistemaren bidez emango zaien publizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.
- k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.

2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoaren bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gainera informazioa.

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratadun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publizitateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkariarekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.



3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.

4. Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkaritza orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkaturata izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

- a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
- b) Behin-behineko langileak.
- c) Bitarteko funtzionarioak.
- d) Aldi baterako langile lan-kontratudunak.
- e) Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionaletan jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
- f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkaritzan diharduten langileak.

8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.

9. Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.

10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoan ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikus ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratadun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta.”



C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarrizko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituen, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzeari arautzen duena.

IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluen c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, musika irakasle plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluen eta 102.1 artikuluen arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkateak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkateak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,



ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Izena
Musika irakaslea	8.309	Musika irakaslea (Piano eta tailerra)

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikokan argitaratzea.

8. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO ADMINISTRAZIO MODERNIZATZEKO ADMINISTRARI PLAZA BAT BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023eko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 28ko GAO on argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, administrari plaza aurreikusi zen.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundeen kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:



- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorriz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.



2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.”

Gainera, artikuluko honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.



Uno. Oferta de Empleo Público.

- 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*
- 2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.*
- 3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

- 1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*
 - a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*
 - b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*
 - c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*
 - d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.**Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.*
- 2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*
En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
- 3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*
 - A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.*
 - B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.*
 - C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.*
 - D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación*



eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las



comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse



nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus



sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del



sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatu publikoak hautatzeko kapitulu honakoa ezartzen du, 76 eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezkio sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratudunen talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren



bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara, aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzat-hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.

7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-talde berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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.”

“78. Artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.



2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.

3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.

5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.

6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organismoak hau eska diezaioke hautaketa-organismoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutakoen hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

- a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.
- b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.

8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:



- a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.
- b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den bame-sustapeneko txandarako eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.
- c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.
- d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
- e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.
- f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.
- g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.
- h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.
- i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.
- j) Zer sistemaren bidez emango zaien publizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.
- k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.

2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratadun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publizitateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.



3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.

4. Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkaritza orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkaritza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkaturik izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahaikideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaikide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

- a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
- b) Behin-behineko langileak.
- c) Bitarteko funtzionarioak.
- d) Aldi baterako langile lan-kontratudunak.
- e) Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionalean jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
- f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkaritzan diharduten langileak.

8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.

9. Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nork bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.

10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoen ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikus ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratadun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren



xedeko gaietako profesional adituak sartuta."

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarritzko arauak eta gutxienezko gaitegiak xedatzen dituen, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzea arautzen duena.

IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikularen c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, administrari plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikularen eta 102.1 artikularen arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako



ahalmenez baliatuta,

ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Lanpostua
Administraria	3.110	Administrazioa modernizatzeko administraria

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikoen argitaratzea.

9. **ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO ERDI MAILAKO KUDEAKETA TEKNIKARI PLAZA BAT (KONTRATAZIO ETA EROSKETEN KUDEATZAILEA) BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN DEIALDIA ETA OINARRI ESPEZIFIKOAK.**

IKUSIRIK

Lehena.- Tolosako Udalak 2023ko abenduaren 12ko Tokiko Gobernu Batzarrean onartu zuen 2023eko lan eskaintza publikoa eta 2023ko abenduaren 28ko GAOn argitaratu zen.

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, Erdi mailako kudeaketa teknikari plaza aurreikusi zen.

KONTUAN HARTURIK

I.- LAN ESKAINTZA PUBLIKOA

Toki erakundearen kasuan, 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituenak, bere 91. artikuluan honakoa xedatzen du:



- Tokiko korporazioek urtero osatuko dute euren lan-eskaintza, estatuko oinarritzko araudian ezarritako irizpideak kontuan hartuz.
- Pertsonalaren hautaketa, izan funtzionarioak edo lan-itunpekoak, lan-eskaintza publikoaren arabera egingo da, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak bermatuko dituen sistemen bidez - lehiaketa, oposizio edo oposizio-lehiaketa irekia -.

Zentzu berean, Toki Araubidearen arloan indarrean dauden xedapenei buruzko Testu Bateratua onartzen duen apirilaren 18ko 781/1986 Errege Dekreturen 128. artikuluan xedatutakoaren arabera, Toki-Korporazioek urtero ekitaldiari dagokion Lan Eskaintza Publikoa onartu eta argitaratu behar dute, aurrekontua onartu eta hilabeteko epearen barruan, funtzio publikoak ezarritako legediarekin bat etorritz.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 70. artikuluan honakoa dio:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegatu publikoei aplikagarria zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, honakoa ezartzen du Lan Eskaintza Publikoen inguruan:

“1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria. El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por grupos o subgrupos, y en cuerpos, escalas, opciones, especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por grupos profesionales en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el área funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada anualmente por los órganos competentes de cada una de las administraciones públicas vascas o por el de las entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial del País Vasco», en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.”

Gainera, artikuluko honen 7. puntuak jasotzen du Lan Eskaintza Publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra. Hala egin du, hain zuzen ere, Udalak.

II.- ESTATUKO AURREKONTU LEGEA

2023ko Lan Eskaintza Publikoari dagokienez, 2023. ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak Onartzen dituen abenduaren 23ko 31/2022 Legeko 20. artikulua Lan Eskaintza Publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.

Uno. Oferta de Empleo Público.

- 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*
- 2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.*
- 3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

- 1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*
- b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*
- c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*
- d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.*

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

- 2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

- 3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación



eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las



comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse



nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente.

Cuatro. Acumulación y cesión de tasa.

1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones Públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus



sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Seis. Aprobación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del



sector público estatal, así como en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado, así como los contratos o nombramientos que en aplicación del apartado Dos se realicen con personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia, que se actualizará conforme a lo establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Siete. Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.
- d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.
- e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Ocho. Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario:

- a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.
- b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

Nueve. Carácter básico del artículo.

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.”

III.- DEIALDIA ONARTZEKO ARAUAK

A) Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, 61. artikuluan honakoa xedatzen du:

“Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.



7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.”

B) Halaber, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak enplegatu publikoak hautatzeko kapitulu honakoa ezartzen du, 76 eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak.

1. Euskal sektore publikoan, lege honen 70. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.

2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaletara, langile lan-kontratudunen talde profesionaletara edo enplegatu publikoen beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionaletarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezkio sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik adskribatzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional jakin batera edo langile lan-kontratudunen talde profesional jakin batera, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan proba komun bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin batera adskribatutako lanpostu guztietarako.

3. Hautaketa-prozesuek barne hartu beharko dituzte deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-talde edo talde profesional bakoitzari dagozkion lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu behar diren funtzioak ondo beteko direla eta zereginak efikaziaz egingo direla bermatzeko proba egokiak.

Euskal sektore publikoko enplegu batera iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba praktikoa bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoa garatzeko proba bat. Proba horren



bidez egiaztatuko da ondo egokitzen diren izangaien ezagutza eta trebetasunak deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesionaleko edo talde profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko zeregin nagusietara, aurreikuste aldera zeregin horiek egokiro bete edo ikasiko direla.

4. Euskal administrazio publikoetara eta haien mendeko entitateetara sartzeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 80.2 artikuluan azaltzen diren tresnak.

5. Aurreko apartatuan aipatutako tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautatzeko balioko duena, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo langile lan-kontratudun finkoentzat diren. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.

A sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertsitate-gradua edo titulu baliokidea duten pertsonak betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.

6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari egokituko zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzat-hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.

7. Horrenbestez, nagusi hierarkiko batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek edo hura eskuordetzen duen pertsonak tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardura izango da praktiketako funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki orientatu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen taldekatze profesional edo talde profesional bakoitzeko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.

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.”

“78. Artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratudun finkoak hautatzeko sistemak.

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.

2. Hauek dira enplegu publikora iristeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-



lehiaketa.

3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, bai eta lehentasun-ordena finkatzeko ere. Hautaketa-probetan, lege honen 80.2 artikuluan araututako hautaketa-tresnetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.

4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek oposizio-aldian.

5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: ikertzaileenak eta legeak ezartzen dituenak.

6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.

7. Aurreko apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organismoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organismoak hau eska diezaioke hautaketa-organismoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutako hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

- a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.*
- b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez badira.*

8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza kopurua gehitu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta eskaintza onartu eta gero lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein fasetan gehitu plazak.

9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gainditu beharrekoa, zeinak amaieran ebaluatu beharko den prestakuntza-ikastaro bat ere sar baitezake.”

“79. artikulua Deialdiaren oinarriak.

1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:



- a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko taldekatze profesional edo talde profesionaletakoak diren.
- b) Zehaztu beharko da zer plaza kupo gordetzen den bame-sustapeneko txandarako eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.
- c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezen.
- d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala edo lan-arloko talde profesionaletako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.
- e) Deitutako plazen hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazararako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea plaza horietara iristeko, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin.
- f) Zer hautaketa-tresna erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion tresna bakoitzari hautaketa-prozesuan.
- g) Hautaketa-organoko kideen kopurua eta izaera.
- h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.
- i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.
- j) Zer sistemaren bidez emango zaien publizitatea hautaketa-prozesuaren faseei.
- k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.

2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko puntuko d), e), f), g), h) eta i) apartatuetan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gainera informazioa.

4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratadun finkoak hautatzeko prozesuen oinarrien publizitateari dagokionez, oinarriak kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde, entitate edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoan argitaratuko.

Era berean, gizarte-komunikabideetan argitaratuko dira hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzizkoenak.

5. Deialdiaren oinarriak dagokion eremuko langileen ordezkaritzarekin negoziatuko dira.”

“81. artikulua Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak.

1. Euskal enplegu publikoaren hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.

2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.



3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozedura bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpekotasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.

4. Hautaketa-organoek osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari itzaz orekatutza: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexu etariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari itzaz izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari itzaz izatea.

5. Hautaketa-organoetako kide guztiek izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.

6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahai kideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahai kide guzti-guztiek izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.

7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

- a) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.
- b) Behin-behineko langileak.
- c) Bitarteko funtzionarioak.
- d) Aldi baterako langile lan-kontratadunak.
- e) Azken bost urteetan izangaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoria profesionalean jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.
- f) Sindikatuen, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkari itzaz diharduten langileak.

8. Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.

9. Epaimahaiak aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nor bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.

10. Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoan ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikus ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.

11. Euskal administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote karrerako funtzionario edo langile lan-kontratadun finko bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta."



C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa jardunbideek egokitu behar duten oinarrizko arauak eta gutxieneko gaitegiak xedatzen dituen, eta, bestetik, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretua, Estatuko Administrazio Orokorreko langilegoaren sartzeari arautzen duena.

IV.- NEGOZIAZIOA ORDEZKARI SINDIKALEKIN

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluen c) atalean xedatutakoaren arabera, hautaketa-prozesuetako oinarri arautzaileetan ezartzen diren arauak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar dira, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Horrela dio, baita ere, abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, bere 79.5 artikuluan.

Zentzu horretan, erdi mailako kdueaketa teknikari plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2026ko apirilaren 21eko negoziazio mahaian negoziatu dira, udal gobernuaren eta ordezkari sindikalen artean.

V.- ONARTZEKO PROZEDURA: ESKUMENA

Apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 g) artikuluen eta 102.1 artikuluen arabera, Alkateari dagokio Udaleko karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak eta deialdia onartzea, baina, kasu honetan, lege bereko 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritako eskumenekin bat etorrira eta ikusirik 2023/1707 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak zein lanpostu finkoak hornitzeko oinarriak onartzeko eskuduntza eta 2024/2577 ebazpena, zeinaren bitartez Alkatetzak Tokiko Gobernu Batzarrean delegatu duen karrerako funtzionarioak hautatzeko zein lanpostu finkoak hornitzeko deialdiak onartzeko eskuduntza, oinarriak eta deialdia **Tokiko Gobernu Batzarrek** onartu beharko ditu.

VI.- Bukatzeko, plaza honek aurrekontu-zuzkidura dute udal aurrekontuetan.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,



ERABAKI DU

LEHENA.- Onartzea Tolosako Udaleko ondorengo plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Lanpostua
Erdi mailako kudeaketa teknikaria	3.111	Kontratazio kudeatzailea

BIGARRENA.- Deialdia eta oinarriak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaleko egoitza elektronikoan argitaratzea.

10. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, DIRUZAIN ETA IDAZKARI LANPOSTUAK BETETZEKO GAIKUNTZA NAZIONALEKO TOKI ADMINISTRAZIOKO FUNTZIONARIOEN LEHIAKETA ARRUNTAREN DEIALDIRAKO OINARRI ESPEZIFIKOAK.

Tolosako Udaleko Gaikuntza nazionala duten funtzionarioei erreserbatutako Diruzain eta idazkari lanpostuak hutsik daude.

Gaikuntza nazionaleko toki-administrazioko funtzionarioen araubide juridikoa erregulatzen duen martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretuaren baitan, lanpostuak merezimendu-lehiaketa bidez hornitzen dira. Urtean bi deialdi egiten dira: batetik, lehiaketa arrunta eta bestetik, bateratua. Lehiaketak izapidetzeko eskuduntza Gipuzkoako Foru Aldundiak du.

Gipuzkoako Foru Aldundiak, bidalitako idatzi bidez, Gaikuntza nazionaleko Toki Administrazioako funtzionarioentzat gordetako lanpostu hutsak betetzeko, lehiaketa arrunta martxan jartzeko, udalari merezimenduak baloratuko dituen oinarriak igortzeko eskaera egin du.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,

ERABAKI DU

Lehenik.- Gaikuntza nazionaleko funtzionarioei erreserbatutako Tolosako Udaleko Diruzain eta idazkari lanpostuak betetzeko oinarri espezifikoak (I eta II eranskinak) onartzea, Gaikuntza nazionaleko Toki Administrazioako funtzionarioen lehiaketa arruntaren deialdirako.

Bigarrenik.- Oinarriak Gipuzkoako Foru Aldundira igortzea.

11. 2026KO TOLOSAKO UDALAREN ETA EASO POLITEKNIKOA IKASTETXEAREN ARTEKO HITZARMENA SINATZEA.

IKUSIRIK

LEHENA.- Easo Politeknika Institutoak , 2026/ 6658 erregistro zenbaki bidez bertako ikasleek Tolosako Udalean praktikaldia egiteko hitzarmen eskaera egin duela.

BIGARRENA.- Tolosako Udalaren lehentasun estrategikoen artean dagoela tokiko garapen ekonomikoa eta enplegua sustatzea, udalerriaren garapen ekonomiko eta sozialerako funtsezko tresna gisa erabiliz gazteen formakuntza.

HIRUGARRENA.- Udalak ezinbesteko bideratzaileak direla tokiko mailan praktikak eta enplegua lotzeko.

KONTUAN HARTURIK

LEHENA.- Apirilaren 7ko Euskadiko Toki Erakundeei buruzko 2/2016 Legeak 17.1 artikuluan jasotzen duela udalerriko eskumen propioen artean hauek daudela: 25) Tokiko ekonomia- eta gizarte-garapena, eta tokiko enplegu-planak edo -politikak.

BIGARRENA.- Euskadiko lege berriak aipatzen duen 15/2023 Legea enpleguarena, abenduaren 21ekoa, bere 55. artikuluan eta era berean, 4/2018 Lanbide Heziketako Legearen 45. artikulua babesten duen lankidetz-esparruan kokatzen dela.

HIRUGARRENA.- Txosten juridikoa egin zuela Idazkaritza Saileko teknikariak 2026ko apirilaren 30ean.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016

ERABAKI DU

LEHENA.- Hitzarmena sinatzea ondorengo eranskinean adierazten den baldintzapean.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016



LANTOKIKO PRESTAKUNTZA-MODULUA
GARATZEKO, ENPRESA-IKASTETXEAREN ARTEKO
LANKIDETZA-AKORDIOA ETA ERREGIMEN
OROKORREKO ENPRESA EDO ERAKUNDE
PAREKATUAN PRESTAKUNTZA DUALA EGIREKO
HEZIKETA ZIKLOETARAKO ETA ESPEZIALIZAZIO-
IKASTAROTARAKO

Alde batetik **JONATHAN CHINCHILLA TAMAYO**
jaunak/andreak, **CIFP POLITÉCNICO EASO**
POLITEKNIKOA LHII Zentroaren zuzendaria bezala

eta bestetik, **ANGEL MARTINEZ DE RITUERTO**
ARREGUI jaunak/andreak, **TOLOSAKO UDALA**
enpresaren ordezkari bezala,

honako lankidetzaz hitzarmen hau sinatu dute.
Hitzarmenaren bitartez ikasleei Enpresako edo erakunde
parekatuko Dualaren modelo berria egiteko aukera
emateko, eta, horrela, prestakuntza osatzeko eta tituluan
eskatzeko diren gaitasunak eskuratzeko.

KLAUSULAK

- 1.- Ikasleek ez dute lan-loturarik edo -erlaziorik
izango Lantokiko Prestakuntza-modulua edo
erregimen orokorreko enpresa edo erakunde
parekatuan prestakuntza duala garatzen duten
enpresarekin.
- 2.- Ikasleak ez du eskubiderik enpresaren aldetik
Lantokiko Prestakuntza-modulua edo erregimen
orokorreko enpresa edo erakunde parekatuan
prestakuntza duala garatzearen truke ordain-sari
bezala diru-kantitate jakin bat jasotzeko.
- 3.- Enpresaren ardura izango da ikasle guztiekin
laneko segurtasun- eta higiene-esparruko legeria
aplikatzea eta betetzen dela ziurtatzea.
- 4.- Lantokian bertan edo lantokirako bidean gertatu
ahal den edonolako istripuren aurrean Eskola
Aseguruak adierazitakoaren arabera edo Euskal
Administrazioak harpidetutako aseguru
osagarriaren arabera jokatu da.
- 5.- Ikasleen prestakuntza behar den bezala
koordinatu eta garatzeko enpresak behar den
bezala prestatutako instruktore egokia edo
egokiak izendatuko ditu.
- 6.- Prestakuntza-planari dagokionez, eta dagokion
Heziketa Zikloaren edo espezializazio kurtsoaren
curriculumean definitu denaren arabera, zentroko
tutoreak eta enpresako instruktoreak landuko dute
batera.



ACUERDO DE COLABORACIÓN EMPRESA - CENTRO
EDUCATIVO PARA LA REALIZACIÓN DEL MÓDULO
DE FORMACIÓN EN CENTRO DE TRABAJO Y LA
FORMACIÓN DUAL EN EMPRESA U ORGANISMO
EQUIPARADO EN RÉGIMEN GENERAL PARA LOS
CICLOS FORMATIVOS Y CURSOS DE
ESPECIALIZACIÓN

De una parte D./Dña. **JONATHAN CHINCHILLA**
TAMAYO director/a del centro **CIFP POLITÉCNICO**
EASO POLITEKNIKOA LHII

y de otra D./Dña. **ANGEL MARTINEZ DE RITUERTO**
ARREGUI como representante de la empresa
TOLOSAKO UDALA

suscriben el presente acuerdo de colaboración, cuyo
objetivo es posibilitar a los/as alumnos/as la realización
del módulo Formación en Centro de Trabajo o la
formación dual en empresa u organismo equiparado en
régimen general, completando así la formación y la
adquisición de las competencias requeridas en el título.

CLÁUSULAS

- 1.- Los/as alumnos/as no tendrán, en ningún caso,
vinculación o relación laboral con la empresa en
que realizan el módulo de Formación en Centro de
Trabajo o la formación dual en empresa u
organismo equiparado en régimen general.
- 2.- El/la alumno/a no tendrá derecho a percibir cantidad
económica alguna de la empresa en concepto de
retribución por la realización del módulo de
Formación en Centro de Trabajo o la formación dual
en empresa u organismo equiparado en régimen
general.
- 3.- La empresa velará por el cumplimiento de la
legislación aplicable a los/as alumnos/as en materia
de seguridad e higiene en el trabajo.
- 4.- Cualquier eventualidad de accidente que pudiera
producirse en el centro de trabajo o desplazamiento
al mismo será contemplado a tenor del Seguro
Escolar y de otro complementario suscrito por la
Administración Vasca.
- 5.- La empresa nombrará el/la instructor/a o
instructores/as necesarios/as, con la debida
formación, para la coordinación y desarrollo de la
formación de los/as alumnos/as.
- 6.- El Plan de formación se establecerá, de acuerdo
con lo definido en el currículo del Ciclo Formativo o
curso de especialización correspondiente,
conjuntamente por el/la tutor/a del centro y el/la
instructor/a de la empresa.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016



7.- Honako hitzarmen hau aurtengo ikasturte osoan egongo da indarrean eta automatikoki luzatuko da, beti ere aldeetako batek kontrakoa adierazten ez badu.

8.- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren berrogeita hamabigarren xedapen gehigarriak – 52. – ezartzen duenez, prestakuntza-programetan sartutako prestakuntza-praktikak edo kanpoko praktika akademikoak egiten dituzten ikasleak Gizarte Segurantzaren sisteman sartuko dira, unibertsitateko eta lanbide-heziketako ikasleek egindakoak barne.

Hezkuntza Sailak, eta, zehazki, Lanbide Heziketako Sailburuordetzako Plangintza eta Antolaketa Zuzendaritzak hartuko ditu bere gain Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak, hau da, alden eta bajeen prozeduraren kudeaketa, bai eta enpresako prestakuntzaren kotizazioaren eta Dual Orokorren kostua ere.

7.- El presente acuerdo estará vigente durante el curso actual, prorrogándose de forma automática a no ser que cualquiera de las partes manifieste su voluntad de denunciarlo.

8.- La disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que el alumnado que realice prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación se integrará en el sistema de la Seguridad Social, incluidas las realizadas por estudiantes universitarios y de formación profesional.

El Departamento de Educación, y en concreto la Dirección de Planificación y Organización de la Viceconsejería de Formación Profesional, asumirá las obligaciones con la Seguridad Social, es decir, la gestión del procedimiento de altas y bajas, así como el coste de la cotización de la formación en la empresa y de la Dual General.

DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN -(e)n 2026/04/13

D./Dña.: JONATHAN CHINCHILLA TAMAYO
Jauna/Andrea
IKASTETXEAREN ZUZENDARIA
EL/LA DIRECTOR/A DEL CENTRO EDUCATIVO



En DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN a 13/04/2026

D./Dña.: ANGEL MARTINEZ DE RITUERTO ARREGUI
Jauna/Andrea
ENPRESAREN ORDEZKARIA
EL/LA REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



BIGARRENA.- Hitzarmena onartu ondoren, horren testua Gardentasun atarian eta Udaletxeko iragarki Taulan argitaratzea.

HIRUGARRENA.- Erabaki hau jakinaraztea interesdunari.

12. 2026KO TOLOSAKO UDALAREN ETA TOLOSALDEA LANBIDE HEZIKETA INSTITUTUAREN ARTEKO HITZARMENA SINATZEA.

I K U S I R I K

LEHENA.- Tolosaldea Lanbide Heziketa Institutoak , 2026/6660 erregistro zenbaki bidez bertako ikasleek Tolosako Udalean praktikaldia egiteko hitzarmen eskaera egin duela.

BIGARRENA.- Tolosako Udalaren lehentasun estrategikoen artean dagoela tokiko garapen ekonomikoa eta enplegua sustatzea, udalerriaren garapen ekonomiko eta sozialerako funtsezko tresna gisa erabiliz gazteen formakuntza.

HIRUGARRENA.- Udalak ezinbesteko bideratzaileak direla tokiko mailan praktikak eta enplegua lotzeko.

K O N T U A N H A R T U R I K

LEHENA.- Apirilaren 7ko Euskadiko Toki Erakundeei buruzko 2/2016 Legeak 17.1 artikuluan jasotzen duela udalerriko eskumen propioen artean hauek daudela: 25) Tokiko ekonomia- eta gizarte-garapena, eta tokiko enplegu-planak edo -politikak.

BIGARRENA.- Euskadiko lege berriak aipatzen duen 15/2023 Legea enpleguarena, abenduaren 21ekoa, bere 55. artikuluan eta era berean, 4/2018 Lanbide Heziketako Legearen 45. artikulua babesten duen lankidetz-esparruan kokatzen dela.

HIRUGARRENA.- Txosten juridikoa egin zuela Idazkaritza Saileko teknikariak 2026ko apirilaren 30ean.

Beraz, aurreko guztia aintzat hartuta, eta udal teknikariak egindako proposamena aztertu ondoren, Gobernu Batzar honek, aho batez eta alkateak emandako ahalmenez baliatuta,

E R A B A K I D U

LEHENA.- Hitzarmena sinatzea ondorengo eranskinean adierazten den baldintzapean.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016



**LANTOKIKO PRESTAKUNTZA-MODULUA
GARATZEKO, ENPRESA-IKASTETXEAREN ARTEKO
LANKIDETZA-AKORDIOA ETA ERREGIMEN
OROKORREKO ENPRESA EDO ERAKUNDE
PAREKATUAN PRESTAKUNTZA DUALA EGIREKO
HEZIKETA ZIKLOETARAKO ETA ESPEZIALIZAZIO-
IKASTAROETARAKO**

Aide batetik **OLATZ LANDA ALDALUR**
jaunak/andreak, **CIFP TOLOSALDEA LHII** Zentroaren
zuzendaria bezala

eta bestetik, **ANGEL MTZ DE RITUERTO ARREGI**
jaunak/andreak, **TOLOSAKO UDALA** enpresaren
ordezkari bezala,

honako lankidetzaz-hitzarmen hau sinatu dute.
Hitzarmenaren bitartez ikasleek Enpresako edo erakunde
parekatuko Dualaren modelo berria egiteko aukera
emateko, eta, horrela, prestakuntza osatzeko eta tituluan
eskatzen diren gaitasunak eskuratzeko.

KLAUSULAK

- 1.- Ikasleek ez dute lan-loturarik edo -erlazioirik
izango Lantokiko Prestakuntza-modulua edo
erregimen orokorreko enpresa edo erakunde
parekatuan prestakuntza duala garatzen duten
enpresarekin.
- 2.- Ikasleak ez du eskubiderik enpresaren aldetik
Lantokiko Prestakuntza-modulua edo erregimen
orokorreko enpresa edo erakunde parekatuan
prestakuntza duala garatzearen truke ordain-sari
bezala diru-kantitate jakin bat jasotzeko.
- 3.- Enpresaren ardura izango da ikasle guztiekin
laneko segurtasun- eta higiene-esparruko legeria
aplikatzea eta betetzen dela ziurtatzea.
- 4.- Lantokian bertan edo lantokirako bidean gertatu
ahal den edonolako istripuren aurrean Eskola
Aseguruak adierazitakoaren arabera edo Euskal
Administrazioak harpidetutako aseguru
osagarriaren arabera jokatu da.
- 5.- Ikasleen prestakuntza behar den bezala
koordinatu eta garatzeko enpresak behar den
bezala prestatutako instruktoe egokia edo
egokiak izendatuko ditu.
- 6.- Prestakuntza-planari dagokionez, eta dagokion
Heziketa Zikloaren edo espezializazio kurtsoaren
curriculumean definitu denaren arabera, zentroko
tutoreak eta enpresako instruktoeak landuko dute
batera.



**ACUERDO DE COLABORACIÓN EMPRESA - CENTRO
EDUCATIVO PARA LA REALIZACIÓN DEL MÓDULO
DE FORMACIÓN EN CENTRO DE TRABAJO Y LA
FORMACIÓN DUAL EN EMPRESA U ORGANISMO
EQUIPARADO EN RÉGIMEN GENERAL PARA LOS
CICLOS FORMATIVOS Y CURSOS DE
ESPECIALIZACIÓN**

De una parte D./Dña., **OLATZ LANDA ALDALUR**
director/a del centro **CIFP TOLOSALDEA-LHII**

y de otra D./Dña. **ANGEL MTZ DE RITUERTO ARREGI**
como representante de la empresa, **TOLOSAKO UDALA**

suscriben el presente acuerdo de colaboración, cuyo
objetivo es posibilitar a los/as alumnos/as la realización
del módulo Formación en Centro de Trabajo o la
formación dual en empresa u organismo equiparado en
régimen general, completando así la formación y la
adquisición de las competencias requeridas en el título.

CLÁUSULAS

- 1.- Los/as alumnos/as no tendrán, en ningún caso,
vinculación o relación laboral con la empresa en
que realizan el módulo de Formación en Centro de
Trabajo o la formación dual en empresa u
organismo equiparado en régimen general.
- 2.- El/la alumno/a no tendrá derecho a percibir cantidad
económica alguna de la empresa en concepto de
retribución por la realización del módulo de
Formación en Centro de Trabajo o la formación dual
en empresa u organismo equiparado en régimen
general.
- 3.- La empresa velará por el cumplimiento de la
legislación aplicable a los/as alumnos/as en materia
de seguridad e higiene en el trabajo.
- 4.- Cualquier eventualidad de accidente que pudiera
producirse en el centro de trabajo o desplazamiento
al mismo será contemplado a tenor del Seguro
Escolar y de otro complementario suscrito por la
Administración Vasca.
- 5.- La empresa nombrará el/la instructor/a o
instructores/as necesarios/as, con la debida
formación, para la coordinación y desarrollo de la
formación de los/as alumnos/as.
- 6.- El Plan de formación se establecerá, de acuerdo
con lo definido en el currículo del Ciclo Formativo o
curso de especialización correspondiente,
conjuntamente por el/la tutor/a del centro y el/la
instructor/a de la empresa.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016



7.- Honako hitzarmen hau aurtengo ikasturte osoan egongo da indarrean eta automatikoki luzatuko da, beti ere aldeetako batek kontrakoa adierazten ez badu.

8.- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategnaren berrogeita hamabigarren xedapen gehigarriak - 52. - ezartzen duenez, prestakuntza-programetan sartutako prestakuntza-praktikak edo kanpoko praktika akademikoak egiten dituzten ikasleak Gizarte Segurantzaren sisteman sartuko dira, unibertsitateko eta lanbide-heziketako ikasleek egindakoak barne.

Hezkuntza Sailak, eta, zehazki, Lanbide Heziketako Sailburuordetzako Plangintza eta Antolaketa Zuzendaritzak hartuko ditu bere gain Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak, hau da, alten eta bajeen prozeduraren kudeaketa, bai eta enpresako prestakuntzaren kotizazioaren eta Dual Orokorren kostua ere.

TOLOSA -(e)n 2026/04/30

D./Dña.: **OLATZ LANDA ALDALUR**
Jauna/Andrea
IKASTETXEAREN ZUZENDARIA
EL/LA DIRECTOR/A DEL CENTRO EDUCATIVO



7.- El presente acuerdo estará vigente durante el curso actual, prorrogándose de forma automática a no ser que cualquiera de las partes manifieste su voluntad de denunciarlo.

8.- La disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que el alumnado que realice prácticas formativas o académicas externas incluidas en programas de formación se integrará en el sistema de la Seguridad Social, incluidas las realizadas por estudiantes universitarios y de formación profesional.

El Departamento de Educación, y en concreto la Dirección de Planificación y Organización de la Viceconsejería de Formación Profesional, asumirá las obligaciones con la Seguridad Social, es decir, la gestión del procedimiento de altas y bajas, así como el coste de la cotización de la formación en la empresa y de la Dual General.

En TOLOSA a 30/04/2026

D./Dña.: **ANGEL MTZ DE RITUERTO ARREGI**
Jauna/Andrea
ENPRESAREN ORDEZKARIA
EL/LA REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc

BIGARRENA.- Hitzarmena onartu ondoren, horren testua Gardentasun atarian eta Udaletxeko iragarki Taulan argitaratzea.

HIRUGARRENA.- Erabaki hau jakinaraztea interesdunari.

13. DEKRETU HAUEN BERRI EMATEA.

2026/979 Dekretua: 2025/150 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

150. zenbakia duena, 59.302,00 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek



E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

150. zenbakia duena, 59.302,00 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurtsio hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsori erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtsio hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.



2026/1070 Dekretua: 2025/151 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

151. zenbakia duena, 2.349,61 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENEA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

151. zenbakia duena, 2.349,61 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:



Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira

2026/1084 Dekretua: 2025/152 faktura zerrenda

ALKATETZA DEKRETUA

ANGEL MARTINEZ DE RITUERTO ARREGUI Tolosako Udaleko alkate-udalburuarena, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 legearen 21.1 artikuluan ezarritakoarekin.

IKUSIRIK

LEHENA.- Peñascal S.L kooperatibak honako fakturak aurkeztu dizkio Tolosako Udalari 2025 urtean zehar emandako zerbitzua ordaindu dezan:

Faktura zk.	Fakturaren data	Zenbatekoa	Kontzeptua
02	2025/01/26	1.452,00	Prestación de servicios y mantenimiento en los elementos almacenados de geriatría 1º trimestre 2025
43/25	2025/07/08	1.452,00	Prestación de servicios y mantenimiento en los elementos almacenados de geriatría 2º trimestre 2025
67/25	2025/10/03	1.452,00	Prestación de servicios y mantenimiento en los elementos almacenados de geriatría 3º trimestre 2025
103/25	2025/12/22	1.452,00	Prestación de servicios y mantenimiento en los elementos almacenados de geriatría 4º trimestre 2025

BIGARRENA.- Kontuhartzailletza Sailak txostena egin du **EGINKIZUN KONTUHAR-TZAILEA EZ BETETZEAREN TXOSTENA, 71 zenbakiarekin, eta adierazi du << 2025eko gastua ere ez da lege ezarritako prozedura jarraituz egin; izan ere, zerbitzua lizitatu gabe ematen jarraitu da>> eta <<Obligazioak onartu aurretik esku hartu behar denez, txosten hau egin da>>.**

Era berean, honakoak jakinarazten dira txosten horretan:

Hirugarrena.-*Txosten hau bidali behar zaio alkateari, jakinaren gainean egon dadin, eta organo kudeatzaileari, dagokion txostena aurkez dezan, prestazioen gauzatzeari buruz eta horien prezioa merkatuko prezioari egokitzen zaion ala ez adieraziz.*



Laugarrena.- Alkateari dagokio erabakitzea prozedurak, eta kasuan kasu dagoz-kion jarduketek eta erantzukizunek, jarraituko duten edo ez.

Bostgarrena.- Aurrekoari kalterik egin gabe, udalaren alde bidegabeko aberas-tea gertatu bada, eta sailaren arduradunak egiaztatzen badu prestazioak egin direla eta hauen prezioa merkatu-prezioarekin bat datorrela, egindako prestazi-oak PEÑASCAL, S.COOP enpresari ordaindu behar zaizkiola uste dut, kreditua-ren judizioz kanpoko aitorpen bat izapidetuz.

Seigarrena.- Txosten honetan aipatzen den fakturaz gain zerbitzu berari dagoz-kion faktura gehiago jasoko balira, kasu horietan ere kontu-hartzailetzako eginki-zuna, aurretiazko fasean, alde batera utzi dela ondorioztatuko litzateke.

Zazpigarrena.- Alkateak erabakitzen badu txosten honetan zerrendatutako fak-tura ordaintzea, kasu horretan, komenigarria litzateke kontratu berria indarrean sartu bitartean udalak jaso ditzakeen zerbitzu berdinak ordaintzeko erabakia har-tzea.

KONTUAN HARTURIK

LEHENA.- 39/2015 Legearen 3. eta 4. artikuluetan xedatutakoaren arabera, titularrak baduela gaitasuna administrazio publikoen aurrean jarduteko, eta betetzen dituela bal-dintzak interesdun izaera onar dakion.

BIGARRENA.- Tolosako Udala eta Tolosaldeko beste udal batzuk 2015-2016 urteetan antolatu egin ziren laguntza-produktuen udal-zerbitzua elkarlanean eskaintzeko, eta ho-rrela, forma eta duintasuna eman zioten modu prekarioan eta bakoitzak bere modura ematen zuen behinbehineko zerbitzu bati: herritarrek udalaren esku utzitako laguntza-produktuei probetxu emango zion udal-programari, alegia.

Hain zuzen ere, Gipuzkoako Aldundiak ematen duen zerbitzuaren bidez laguntza-pro-duktuak eskuratzeko prozedura luze joan ohi da, eta zenbait egoeretan berehalako eran-tzuna eman behar izaten zaie herritarrek. Hala nola, ospitaleko altak, ustekabean eta bat-batean gertatutako mendekotasunak (iktusak, istripuak...) eta horien antzeko egoe-ren larritasunaren aurrean, udalak, berehalako erantzuna emateko aukera da programa hau. Zerbitzu hau emanez, lortzen dugu harik eta Aldundiak eskaerak ebatzi eta pro-duktuak eman arte, pertsona horiei arreta beren etxean ematea.

Esan bezala, 2015 urtean, erabaki zen zerbitzuaren kudeaketa hobetzeko Peñasgal S. Kooperatibarekin hitzarmena sinatzea. Horrela, lortu zen laguntza-produktuen biltegi ba-karra izatea, mantentze egokia ematea produktuei, garbitasun irizpideak bermatzea es-kualdaketa bakoitzean, erantzukizun zibileko estaldura, eta premia egoeran zeuden he-rritarren berehalako arreta ematea.



Erabaki zen Peñascal S. Kooperatibarekin egitea hitzarmena, bere baitan zituelako produktu hauek kudeatzeko beharrezkoak ziren baliabide edo baldintza guztiak: zerbitzua emateko pertsonala, biltegiatzeko nahikoa espazio fisiko, eta azkenik, produktuen mantenua egiteko ezagutza eta gaitasuna. Gainera, kontuan hartu ziren entitate honek kudeatzen dituen interes orokorreko proiektu guztiak ere: lan-prestakuntzako programak, Egunekeo Zentroko eta gizarteratze-enpresako egitasmoak,...

Hitzarmen hori 2016ko martxoaren 14ean sinatu zen, eta abenduaren 31rarteko iraupena zuen. Bi urtez luzatu zen hitzarmena, bertan jasotzen zen moduan, eta 2018ko abenduaren 31n amaitu zen guztiz bere indarraldia.

2018an administrazio-kontratuen arautegia indarrean sartu zenetik, ordea, zerbitzu honen kudeaketa ezin da hitzarmen bidez lotu, eta urtez-urte lotu du zerbitzua kontratu txikiaren prozeduraren bidez. Tolosako Udalak zailtasunak ditu beharrezkoa den administrazio-prozedura garatzeko, zerbitzuak duen eskualdeko izaerak eragiten duen kudeatzeko konplexutasunarengatik, eta eskakizunaren eta etekinaren arteko konpentsazio txikiaren ondorioz. Beraz, Tolosako Udalak azken urteotan egin den hautua izan da zerbitzua bermatzeari lehentasun osoa ematea, eta kontratu txiki bidez kudeatzea, nahiz eta legeak kontratu txikientzat ezartzen duen muga bat urratu egin den, hain zuzen ere, duen kostu baxuak prozedura hori ahalbidetzen badu ere, urtez-urte errepikatzea ez delako egokia.

Zerbitzuaren kalitateari dagokionean, Gizarte Zerbitzuen eta Osasunaren Sailak egiaztatu du zerbitzua egoki eskaini duela Peñascal Kooperatibak, eta laguntza-produktuen kudeaketa eraginkorra eta kalitatezkoa egin dela, eskualdeko herritar eta familia ugariari sortutako premiazko beharrei erantzun azkarra emanez.

2021eko kontratu txikiaren eskera bideratzerakoan, Tolosako Udalaren kontuhartzaitza sailak ingera adierazi zuen, eta orduz geroztik, urtero zailtasunak izan dira Peñascal Kooperatibak ematen jarraitu izan duen zerbitzua ordaintzeko, kontratazio prozedura behar bezala jarraitu ez delako.

Tolosako Udalean 2023ko maiatzean egindako bileran adostu zen zerbitzuaren esleipena egiteko dagokion prozedura abiaraztea, indarrean dagoen kontratazio publikoaren legearen arabera kontratu publikoa bideratzeko. Horrela, 2023ko irailaren 1ean 2023SNSP0001 espedientea abiarazi zen.

Horren ondotik, ordea, zuzenagoa zelakoan 2024SASI0002 espedientea ireki zen.

Hala ere, kontratazio Sailak ezin izan dio ekin espediente hori tramitatzeari, eta bitartean, zerbitzua mantentze aldera, kontratu txiki bidez kudeatu du Gizarte Zerbitzuak eta Osasuna Sailak, zinegotzi delegatuaren eta Alkatearen onespenerekin.

Gizarte Zerbitzuak eta Osasuna Sailak lehenetsi du zerbitzua eskaintzen jarraitzea, zerbitzu hori esleitzeko dagokion udal-espedientea izapidetzen den bitartean, ondoko arrazoi hauengatik:

1. 2014tik udalen esku doantza bidez utzitako material ugariari erabilera eman zaio, eta horri esker, bat-batean sortutako zaurgarritasun-egoera larriei aurre egiten lagundu zaie zaintza-lan horien zama bere gain hartu behar izan duten senitatekoei, berariazko baliabideak bideratzeko izapideak kudeatu bitartean.



2. Herritarren interesa eta programak duen harrera ona: larrialdi egoeretan irtenbide azkarra eta baliotsua eskaini izan da, izapide gutxiarekin ahalbidetzen dena eta ekonomikoki oso eragin urria duena, mendekotasun egoeran dauden pertsonentzat eta zaintzaileentzat funtsezkoa bihurtzen den momentu batean, alor horretan eskumena duen erakundeak (Gipuzkoako Foru Aldundiak) behar horiei erantzuteko beharrezko izapideak kudeatzen diren bitartean. Kostu txikiarekin herritarrei ematen zaien erantzuna bikaina da, eta oso balorazio ona du zerbitzuak.
3. Zerbitzu honen helburua betetzeko ezinbestekoa da laguntza-tresnak mantentzeko eta kudeatzeko zereginaz arduratuko den zerbitzu-emaile batekin zerbitzua hitzartzea. Alde batetik, mantenu-lanetan ezagutza espezifiko behar da, material lagapenen kudeaketa administratiboa egin behar da, eta gainera, materiala gordetzeko eta lagapenak errazteko espazio zabala behar da.
4. Peñascal Kooperatibak hiru baldintzak betetzeko baliabide propioak ditu, eta horrek errazten du kostu haundirik gabe eta modu jasangarrian zerbitzuaren kudeaketa bermatzea: beharrezko espazioa bermatzen dute herritarrek gerturatzeko eta tresnen Karga-Deskarga arazoa izan gabe; mantenu lanak egiteko beharrezko materiala eskura dute eskaintzen duten formazio materia dela eta; eta bertan bazterkeria arriskutik aldentzeko formazio-prozesuan dauden nerabe eta gazteei zeregina eta praktika bermatzen zaie (Gizarteratze enpresa eta PCPI). Orohar, eskatzen duen dedikazioa haundia da, baldin eta zerbitzu emaileak ez baditu berariaz baliabide horiek guztiak; eta aurreko urteetan eragin duen kostu ekonomikoa oso baxua da.
5. Ez da aurreikusten lehia libreko aukera sustatzeak inolako zerbitzu-emaileren interesik sortuko duenik; aldiz, aurreikusten da egungo zerbitzu emailea desagertzea, eta ondorioz, zerbitzua ematen jarraitzeko aukera galtzea. Irizten da zerbitzua mantentzeko arautegiaren arabera bideragarria den formula edo modua bideratzeko aukera bermatu bitartean, ezinbestekoa dela egungo zerbitzu emailari eusten jarraitzea. Laguntza-gailuak herritarren zerbitzura egotea da lortu nahi den helburu bakarra.

Ondorioz, gaurdaino ez da planteatu zerbitzua eteteko eskaerarik; kontrara, kooperatibari zerbitzua eskaintzen jarrai zezala proposatu zaio, esleipena bideratzeko aukera posible delakoan. Hori horrela izanda ere, momentuz ezin izan da zerbitzua esleitu administrazioaren kontratuak bideratzeko indarrean dagoen arautegiaren arabeko prozesuaren bidez.

Lehen adierazi moduan, Sailaren arduradun politikoaren adostasunarekin, Peñascal Kooperatibari proposatu zaio Tolosaldeko udalen laguntza teknikoan zerbitzua eskaintzen jarraitu zezala, eta horrela egin du laguntza horren beharra izan duten herritarrei arreta eskainiz, eta laguntza-tresnen mantenua eta kudeaketa oso egokia eginez.



ADIERAZPENAK:

LEHENA.- Adieraztea Peñascal Kooperatibak egoki eman duela zerbitzua, nola materialaren mantenuari dagokionean, hala premia egoeran aurkitu diren herritarrei arreta eman, eta beharrezko materiala entregatu eta jasotzerakoan ere.

BIGARRENA.- Adieraztea emandako prestazioa merkatu-prezioarekin bat dato-rela.

Honi dagokionean, argitu behar da zaila dela maila honetako beste zerbitzu bat topatzen alderaketa hori egiteko; hain zuzen ere, Tolosaldean, eskualde mailan oso modu solidarioan eta irabazi asmorik gabeko lankidetzaren egitasmoaren oinarriarekin sortu zelako, udalen esku utzitako materialaren aprobeitxamendua eta erabilera egokia, eta premia egoeran dauden herritarren eskura jartzea izanik lehentasun osoa. Kostu honek ez du barne hartzen materialaren erosketarik, inbertsiorik, berrikuntza egitasmorik,... (horretarako eskumena Gipuzkoako Foru Aldundiarena baita), bakar bakarrik, zerbitzu emaileak materiala gordetzeagatik, egoki mantentzeagatik, beharrean dauden herritarrek artatzeagatik eta emandako zerbitzuari dagokion kudeaketa administratiboa egiteagatik konpentsatzen zaio ekonomikoki.

HIRUGARRENA.- Adieraztea, 2018 urtetik ez duela zerbitzu honen kostuak igotzerarik izan.

Esan bezala, zerbitzu honen kontratazioaren oinarrian zerbitzuarekiko lankidetzaren egitasmoa dago, eta ez irabazi asmoa. Zerbitzua eskaintzeak eragiten dien gastuaren konpentsazioa da aurrekontuan jasotzen duena zerbitzu-emaileak. Horren ondorioz, 2018 urtetik aurrekontu bera aurkezten du enpresak: 400€+BEZ hilabeteko – Ikus eranskina-.

LAUGARRENA.- Adieraztea, eskaera hau izapidetzerakoan egondako atzerapena gai honekin Tolosako Udalean izandako akordio eta adostasun faltari dagokiola, eta Gizarte Zerbitzuak eta Osasuna Sailaren ardura izan dela. Hain zuzen ere zerbitzu honen kudeaketa-esleipena arautegiaren arabera izan dadin ahaleginetan dihardu sailak 2019 urtetik. Teknikari honek hainbatetan landua du zerbitzu honen kudeaketa indarrean dagoen arautegira egokitzeko beharra, nola enpresa kudeatzailearekin, hala zerbitzuan parte hartzen duten gainerako herrietako gizarte langileekin, eta Tolosako Udalaren barne koordinazioetan ere. Esan bezala, 2019 urteaz geroztik behin eta berriz egin da saiakera, baina ezinezkoa izan da beharrezkoak diren espedienteak garatzea. Lan kargak, Udal mailako koordinazioetan izandako aholkularitza eta ikuspuntu tekniko desberdinak, eta bestalde, eskualdeko gainerako herriekin egin beharreko koordinazioak prozedura zailtzen dute, eta zerbitzuak ongi funtzionatzeko, kostu txikia izateak, eta Udalaren eskumen zuzeneko ez izateak, kontratuaren formalizazioari lehentasuna ez ematea ekarri dute. Horiek horrela, ordea, lehenetsi da herritarrei zerbitzua ematea, hain zuzen ere, herritarrek dohaintzan material hori Udalaritik utzitakoan horixe zelako herritarren nahia: tresna horien premian dauden beste herritarrek baliatu ahal izatea, eguneroko bizi baldintzak arintzeko eta duintzeko. Eta horrengatik, arduradun politikoaren aldeko iritziarekin, eskatu zaio Peñascal Kooperatibari zerbitzua ematen jarraitzeko, Udalak kontrakoa esan bitartean.



Asmo horrekin, 2023ko irailean 2023SNSP0001 espedientea ireki bazen ere, prozedura hori ez zela egokiena, eta hura ixtearekin batera, eta 2024ko urtarrilaren 19an 2024SASI0002 espedientea ireki zen. Gaur egun, prozedurak etenda jarraitzen du. Bitartean, Peñascal Kooperatibak laguntza teknikoen zerbitzua ematen jarraitzen du, herritarrei zerbitzua ematea lehenetsiz.

Era berean, adierazi nahi da zerbitzu kudeatzaileak ulertzen duela egoera, eta adierazi duela dagokion lizitazio prozedura garatzeko adostasuna, indarrean dagoen arautegia-
ren barne txertatzeko zerbitzu honen kudeaketa.

BOSGARRENA.- Adieraztea, teknikari honen iritziz Tolosako Udalak 2025ean jasotako zerbitzuari dagozkion ondoko fakturak ordaindu behar dituela

Aipatutako guztia aintzat hartuta, zinegotzi delegatu honek honako hau

E B A Z T E N D U

LEHENENGOA: Peñascal Kooperatibak 2025urte osoan zehar eskaini duen zerbitzua errekonozitzea, eta egindako lanagatik kooperatibak aurkeztutako FAKTURAK ordaintzea:

2025/07/22 2025-FAKT-003558-00 (1. Hiruhilekoa)
2025/10/03 2025-FAKT-004759-00(2. Hiruhilekoa)
2025/12/22 2025-FAKT-006123-00(3. Hiruhilekoa)
2026/01/26 2025-FAKT-000330-00(4. Hiruhilekoa)

Akatsa: deskripzioan 1 hiruhileko moduan definitu da azken faktura hau, baina 2025eko 4.ari dagokiola egiaztatu da.

BIGARRENA: Zerbitzuaren kostu osoa Tolosako Udalak bere gain hartzea, kontuan izanda eskualde mailan eman beharreko zerbitzuaren inguruko erabakiak eta kudeatzeko administrazio prozeduren inguruko erabakiak Tolosako Udalean eztabaidatu eta hartu direla, eta ezin izan dela kudeatu eskualdeko gainerako Udalekin lankidetzaz hitzarmenik.

HIRUGARRENA: Kostua da 4.800€koa, BEZarekin 5808€koa. Ordainketa 2025 urteko udal aurrekontuko 0500.0227.04.23100 partidaren kargura egingo da.

LAUGARRENA: Lehentasunez berrabiaraztea zerbitzua esleitzeko 2024SASI0002 espedientea, zerbitzua eskaintzeko kontratua legearen arabera arautua izan dadin premiaz, eta ahal den neurrian, zerbitzuan etenaldirik egin gabe.

BOSGARRENA: Zerbitzuan etenaldirik ez dela egongo bermatzeko, kontratua legearen araberako prozedura bidez esleitu bitartean, Peñascal SL Kooperatibari eskatzen zaio zerbitzua ematen jarraitzeko, eta, ondorioz, zerbitzu hori ematetik sortzen diren gainerako fakturak ere prozedura honen bidez onartzea eta ordaintzea, beti ere, oraingo egoera mantentzen



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016

dela, zerbitzua eman dela eta zerbitzuaren prezioa orain arteko berbera izan dela egiaztatzen bada.

SEIGARRENA: Erabakiaren berri Kontuhartzailletza Sailari ematea

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurtsio hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertzeerrekurtsioa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsioa aurkeztu ordeztu, edo aipatutako errekurtsioaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsioari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake, edozein unetan. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ALKATEA

UDAL IDAZKARIA

Angel Martinez de Rituerto Arregui

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira



2026/978 Dekretua: 2026/2 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

2. zenbakia duena, 390.597,37eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

2. zenbakia duena, 390.597,37eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:



Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

2026/978 Dekretua: 2026/2 faktura zerrenda (dekretu zuzentzailea)

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailatza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.



IKUSIRIK

LEHENA.- 2026/818 zinegotzi delegatuaren Dekretuaren bidez honako hau onartu zela:
GASTUETATIK ERATORRITAKO 2026eko 2. FAKTURA-ZERRENDA

BIGARRENA.- Akats bat antzeman dela “kontuan harturik” eta “ebazten du” apartatuan:

Honela dio:

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

2. zenbakia duena, 390.597,37eurokoa

Eta honela behar du:

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

2. zenbakia duena, 331.295,37 eurokoa

Aipatutako guztia aintzat hartuta, zinegotzi delegatu honek honako hau

EBAZTEN DU

LEHENA.- Zuzentzea zinegotzi delegatuaren 2026ko martxoaren 16ko 818 Dekretuaren ebazpena, era honetan:

Honela dio:

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

2. zenbakia duena, 390.597,37eurokoa

Eta honela behar du:

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

2. zenbakia duena, 331.295,37 eurokoa

BIGARRENA.- Ebazpen hau onartzea, zuzenketa egin eta gero.



TOLOSAKO
UDALA

2026IGBA0016

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurtsio hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsioa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsioa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsioaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berriazko ebazpenik ez badago, bai prozedurari amaiera emateko edo bai berraztertze-errekurtsioari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake, edozein unetan. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Interesdunari legearen arabera jakinaraz bekio.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira



2026/981 Dekretua: 2026/3 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

3. zenbakia duena, 146.058,29 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

3. zenbakia duena, 146.058,29 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:



Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.



2026/980 Dekretua: 2026/4 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2025eko honako faktura-zerrenda hau:

4. zenbakia duena, 3.931,97 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENEA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

4. zenbakia duena, 3.931,97 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurtso hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean,



erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2026/1086 Dekretua: 2026/5 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailatza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.



Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2026ko honako faktura-zerrenda hau:

5. zenbakia duena, 564.966,27 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

5. zenbakia duena, 564.966,27 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2026/1226 Dekretua: 2026/6 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailletza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2026eko honako faktura-zerrenda hau:

6. zenbakia duena, 68.917,62 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:



6. zenbakia duena, 68.917,62 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurtsio hauek jar daitezke:

Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsioa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsioa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsioaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsioari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsioa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtsio hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.



2026/1217 Dekretua: 2026/7 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2026eko honako faktura-zerrenda hau:

7. zenbakia duena, 586.371,40 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENEA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

7. zenbakia duena, 586.371,40 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:



Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2026/1287 Dekretua: 2026/8 faktura zerrenda

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Cristina Peláez Errazquin, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2026/471 Alkatetza Dekretuak, 2026ko otsailaren 13koa, zinegotzi delegatuari emandako eskumenez baliatuta.

KONTUAN HARTURIK

Alkateak aintzatetsiko dituela legez eskuratutako gastuen konpromisoetatik sortzen diren betebeharrak, 21/2003 Foru Arauak, abenduaren 19koak, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Toki Erakundearen aurrekontuei buruzkoak, 41.2 artikuluan xedatzen duenaren arabera.

Hori horrela, zinegotzi delegatuari dagokio onartzea gastuetatik eratorritako 2026eko honako faktura-zerrenda hau:

8. zenbakia duena, 2.002,85 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

E B A Z T E N D U

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

8. zenbakia duena, 2.002,85 eurokoa.

BIGARRENA.- Dekretu hau jakinaraztea Tolosako Udaleko kontu-hartzaileari eta Tokiko Gobernu Batzarrari.

Ebazpen hau finkoa da eta amaiera ematen dio administrazio-bideari. Erabakiaren kontra, honako errekurso hauek jar daitezke:



Erabakiaren aurka auzitara jo aurretik, interesdunak, hala nahi izanez gero, berraztertze-errekurtsoa aurkez dezake Alkatetzaren aurrean hilabete bateko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik kontatzen hasita. Hori dena, Herri Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123 eta 124 artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Bestela, berraztertze-errekurtsoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekurtsoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake bi hilabeteko epean, erabaki honen jakinarazpena jaso eta biharamunetik hasita. Helegite hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Era berean, berariazko ebazpenik ez badago, prozedurari amaiera emateko nahiz berraztertze-errekurtsoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurtso hori Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian aurkeztu beharko da.

Zinegotzi delegatuak agindu eta izenpetua, eta nik, idazkari naizen honek, ziurtatua, Tolosan, sinaduran agertzen den datan.

ZINEGOTZI DELEGATUA

UDAL IDAZKARIA

Cristina Peláez Errazquin

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

Eta besterik gabe, bilera amaitutzat jo dute 09:45ean.

ALKATEA

UDAL IDAZKARIA



Tolosako Udaleko karrerako funtzionario edo lan-kontratadun finko izateko hautaketa-prozesuen oinarri orokorrak

Lehena.- Xedea

Ebazpen honen xedea da Tolosako Udaleko plantillako plazak jabetzan betetzeko hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarri komunak ezartzea. Hautaketa-prozesu horiek 2025eko ohiko Lan Eskaintza Publikoei dagozkie.

Bigarrena.- Tratu-berdintasunaren printzipioa

Indarrean dagoen Konstituzioaren 14. artikulua eta abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoaren bidez onartutako Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren 6. eta 9. artikuluek ezartzen dutenaren arabera, deialdiek tratu-berdintasunaren printzipioa beteko dute, eta ezin izango da inolako bereizkeriarik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal edo sozialengatik, baldin eta ez badago babestuta tratu berezia oinarritzen duen arauen bat, proportzionalak eta arrazoizkoak diren kasuetan.

Hirugarrena.- Plazen deskribapena

Plazen deskribapena prozesu bakoitzaren oinarri espezifikoetan egingo da, Enplegu Publikoaren Eskaintza edo antzeko plangintza tresna onartzen duen ebazpenak ezartzen duen moduan.

Oinarri espezifikoaren atal berean, deitutako plaza kopurua handitzeko aukera adieraziko da, hautaketa-prozesuan zehar edozein arrazoiengatik sortzen diren lanpostu hutsen arabera.

Laugarrena.- Izangaien betekizunak

1. Betekizun orokorrak

Deialdien xede diren Kidego eta Eskaletan sartu nahi dutenek parte hartzeko baldintza orokor hauek bete beharko dituzte, bai eta dagozkien oinarri espezifikoetan adierazitakoak ere:

a) Nazionalitatea: Espainiako nazionalitatea izatea.

a.a) Honako hauek ere parte hartu ahal izango dute, funtzionario gisa, espainiarrek dituzten baldintza berberetan, enplegu publikoetan, zuzenean edo zeharka botere publikoaren egikaritzan edo Estatuaren eta administrazio publikoen interes orokorren babesean parte hartzea dakartenak izan ezik:



a.b) Europar Batasuneko estatu kideetako herritarrak.

a.c) Espainiarren eta Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako herritarren ezkontidea, ezkontide horien nazionalitatea edozein dela ere, betiere zuzenbidez bananduta ez badaude.

Era berean, baldintza berberetan parte hartu ahal izango dute bien ondorengoek, baldin eta hogeita bat urtetik beherakoak badira edo adin horretatik gorakoak izanik mendekoak badira.

a.d) Europar Batasunak izenpetu eta Espainiak berretsitako nazioarteko itunen aplikazio eremuan dauden pertsonak, a.a) idatz zatian ezarritako baldintzetan langileen zirkulazio askea aplikatzen denean.

b) Gaitasuna: zereginak betetzeko gaitasun funtzionala izatea. Horretarako, gaitasun psikofisiko zehatza izan beharko du, bai eta deitutako lanpostuei dagozkien funtzioak eta zereginak normaltasunez betetzeko gaitasuna edo desgaitasuna ere. Udaleko Zerbitzu Medikoek egiaztatu beharko dute gaitasun hori, laneko arriskuen prebentzioari buruz indarrean dagoen araudiaren arabera pertsonak lanaren ondoriozko arriskuetatik babesteko egin behar diren lanpostu egokitzapenak gorabehera.

c) Adina: hamasei urte beteta izatea eta, hala badagokio, nahitaezko erretiroa hartzeko gehieneko adina ez gainditzea.

d) Gaikuntza: diziplina espediente bidez edozein administrazio publikotako edo autonomia erkidegoetako konstituzio edo estatutu organismotako zerbitzutik bereizita ez egotea, eta ebazpen judizial bidez enplegu edo kargu publikoetarako desgaiakuntza absolutu edo berezia ez izatea funtzionarioen kidego edo eskaletan sartzeko.

Beste estatu bateko nazionalitatea izanez gero, desgaiakuntza egoeran edo egoera baliokidean ez egotea, eta ez izatea bere estatuan baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragozten duen diziplina zehapenik edo baliokiderik.

e) Titulazioa: Deialdi bakoitzaren oinarri espezifikoetan eskatzen den titulazioa izatea, edo agiriok jasotzeko eskubideak ordainduta izatea.

Atzerrian lortutako titulazioak dituzten izangaiek homologazioa egiaztatzen duen baliozkotzea edo kredentziala dutela egiaztatu beharko dute.

f) Tolosako Udaleko funtzionarioen edo lan-kontratuko langileen hautaketa-prozesuetan parte hartzeagatiko tasa ordaindu izana.



g) Herri administrazioetako langileen bateraezintasunen arloan indarrean dagoen araudian aurreikusitako ezgaitasun edo bateraezintasuneko legezko kausaren batean sartuta ez egotea; nolanahi ere, kargu publiko bat edo jarduera pribatu bateraezin bat betetzen dutenek aipatutako lege arauetan aipatzen den aukera eskubidea erabili ahal izango dute.

h) Dagozkien eranskinetan eta/edo oinarri espezifikoetan hautaketa prozesu bakoitzerako berariaz finkatzen direnak.

Deialdian parte hartu nahi dutenek eskatutako baldintza guztiak betetzen dituztela egon beharko dute eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.

Era berean, horiek guztiak bete beharko dira hautaketa prozeduran, izendapena egin arte, gaitasun funtzionalari buruzko b) idatz zatian adierazitakoa izan ezik, hori udaleko zerbitzu medikoek egiaztatu beharko baitute praktiketako edo karrerako funtzionario edo lan-kontratudun finko izendatu baino lehen.

Aurrekoa gorabehera, baldin eta prozeduraren uneren batean Epaimahaiak jakiten badu izangairen batek ez dituela deialdian eskatutako baldintzak betetzen, deialditik kanpo utziko da, interesdunari entzun ondoren, eta egun horretan bertan emango zaio horren berri hautaketa prozesua deitu duen agintariari.

2. Barne-sustapeneko txanda

Barne-sustapenerako gordetako plazetara aurkezten diren izangaiek zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egon beharko dute jatorrizko plazan, eta honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Tolosako Udaleko karrerako funtzionario edo lan-kontratudun finko gisa integratuta egotea dauden eskaletakoren batean, lortu nahi duten taldea edo azpitaldea baino beherago dagoen taldeko edo azpitaldeko plazan, edo talde edo azpitalde berean, deialdiaren oinarri espezifikoaren arabera.

b) Tolosako Udalean funtzionario gisa gutxienez bi urteko antzintasuna izatea dagokien kidego edo eskalan, parte hartzeko eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.

c) Eskatutako titulazioa edo antzintasuna izatea, bai eta lortu nahi den plaza eskuratzeko ezarritako gainerako baldintzak betetzea ere.



3. Desgaitasunak dituzten pertsonen txanda

Desgaitasuna duten pertsonentzat gordetako plazetara aurkezten direnek desgaitasuna aitortuta izan beharko dute, % 33ko desgaitasuna edo handiagoa, Administrazio organo eskudunak (Imserio edo Foru Aldundiko Gizarte Politiketako Departamentua, etab.) emandako ebazpenaren edo ziurtagiriaren bidez.

4. Datuak babestea

Informazioaren tratamendurako honako hauetan ezarritakoa hartuko da kontuan: datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa; Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamendua, pertsona fisikoen babesari buruzkoa, datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez; eta aplikatzekoak diren gainerako xedapenak.

Izangaiek hautaketa prozesu batean parte hartzeko eskabide inprimakia aurkezteak berekin dakar aldizkari ofizialetan, iragarki tauletan, Udalaren webgunean eta hautaketa prozesua arautzen duten oinarriak aplikatuz erabiltzen den beste edozein bitartekotan egiten diren argitalpenetan izangaiek identifikatzeko baimena ematea. Era berean, baimena ematen diozu Tolosako Udalari hautaketa-prozesu zehatzetik eratorritako lan poltsak kudeatzean zure datu pertsonalak tratatzeko eta hala proba psikoteknikoak nola nortasun-probak egiteko.

Oinarri hauen xede diren hautaketa prozesuak publizitate printzipioak arautzen ditu, eta, beraz, ez da eskaerarik onartuko izangaiek ez badu onartzen bere datuak aurreko paragrafoan adierazitako edukiarekin eta helburuetarako lagatzea.

Hautaketa prozesuan parte hartzeak, halaber, berekin dakar izangaiek hautaketa prozesuan zehar aurkeztu behar duten dokumentazioa tratatzea, Datuak Babesteko (Espainiako eta Euskal) agintaritzako irizpideen arabera.

Bestalde, oinarri hauetan aipatzen diren hautaketa prozesuak egitearen ondorioz lan poltsak egiteari buruzko hamaseigarren oinarrian aurreikusitako ondorioetarako, izangaiek prozesu horietan parte hartzeko eskaeran adierazi beharko dute ea honako hauei buruzko datuak Administrazio Publikoko beste erakunde batzuei lagatzearen aurka dauden: izena eta abizenak, NANA, helbidea, harremanetarako telefonoa eta egindako prestakuntza maila. Horiek erabiliko dira, soil-soilik, legez aurreikusitako baldintzetan enplegu eskaintzak egin ahal izateko, eta berariaz aurkakorik adierazi ezean, horretarako baimena ematen dutela ulertuko da.



Izangaiek emandako datuak «ohiko lan eskaintza» izeneko fitxategian sartuko dira. Fitxategi horren organo arduraduna Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Azpisaila da.

Interesdunek UDATE zerbitzuaren bulegoetan edo Udaleko egoitza elektronikoaren bidez baliatu ahal izango dituzte datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezerezteko eta aurka egiteko eskubideak.

Bosgarrena.- Eskabideak eta onarpena

1. Eskaera betetzea eta aurkeztea

a) Eskaerak 20 egun balioduneko epean aurkeztuko dira, deialdia Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, **ahal dela Tolosako Udaleko egoitza elektroniko bidez**, <https://udala.tolosa.eus/eu/udal-administrazioa/lan-eskaintza> helbidean eskuragarri dagoen eredu ofizial eta normalizatuan.

Era berean, hautagaiek hemen aurkeztu ahal izango dituzte eskabideak:

- Tolosako Udaleko Erregistro Orokorrean (Plaza Zaharra, 6), 07:15etik 14:15era astelehenetik asteazkenera eta ostiraletan, eta ostegunetan, 07:15etik 19:00etara. Eskatzaileek UDATEko langileen aurrean egiaztatu beharko dute nor diren.

- Eskabideak aurkeztu ahal izango dira 39/2015 Legeak, urriaren 1ekoak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidea arautzen duenak, 16. artikuluan aipatzen dituen lekuetan. Eskabideak posta bulegoetan aurkeztu nahi badira, aurkezteko epea amaitu baino lehen eraman behar dira bulego horietara, gutun-azal irekian, bertako funtzionarioak data eta zigilua jar diezaien. Horrela bakarrik ulertuko da postetxean aurkeztu ziren egunean sartu zirela.

Azken bi kasu hauetan, hautagaiek banku-transferentzia egin beharko dute, eta ordainketa-egiaztagiria aurkeztu, parte hartzeko eskabide-eredu normalizatuarekin batera.

Eskabidea garaiz eta behar bezala aurkezten ez bada edo ezarritako tasa ordaintzen ez bada, izangaia hautaketa-prozesutik kanpo geratuko da.

b) Eskabidean, lehiaketa-fasean baloratzea nahi den merezimenduei dagozkien datuak alegatu beharko dira. Ondorio horietarako, eskabidean behar bezala alegatu ez diren merezimenduak ez dira baloratuko.

c) Onartuak izateko eta, hala badagokio, hautaketa probetan parte hartzeko, izangaiek eskabidea egin beharko dute. Eskatzen diren baldintza guzti-guztiak betetzen dituztela adierazi beharko dute, aurkezteko epea amaitzen den eguna erreferentzia gisa hartuta.



d) Desgaitasuna duten pertsonentzat erreserbatutako plazetara sartu nahi dutenek adierazi beharko dute ea denbora edo baliabideak egokitu behar dituzten oposizio faseko ariketaren bat egiteko, egokitzapenak zer probatan behar dituzten zehatz adierazita.

e) Euskara: Nahitaezko hizkuntza-eskakizuna ezarria duten lanpostuetarako eskatzen den euskararen ezagutza-maila agiri bidez edo horretarako jar daitekeen proba gaindituta egiazta dezaketenek lanpostu horietarako nahiz hizkuntza-eskakizunik gabekoetarako aukera izango dute.

f) Eskabide orrietan adierazi beharko da zein hizkuntzatan egin nahi dituzten hautaprobak (euskaraz edo gaztelaniaz). Horri buruz ezer adierazi ezean, proba guztiak euskaraz egingo direla ulertuko da.

Nolanahi ere, gaitasun psikologikoak ebaluatzeko probak diseinatu diren hizkuntzan edo hizkuntzetan (euskaraz eta/edo gaztelaniaz) egingo dira.

g) Eskabidean, izangaiek adierazi beharko dute honako txanda hauetakoren batean parte hartu nahi dutela: a) Librea, b) Barne Sustapena eta honako modalitateen batean: a) Orokorra, b) Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea, oinarri espezifikoetan ezarritakoaren arabera, eta bi txanda eta bi modalitate horietako batean bakarrik parte hartu ahal izango dute.

h) Azterketa-eskubideen zenbatekoa Tolosako Udaleko funtzionarioen edo lan-kontratuko langileen hautaketa-prozesuetan parte hartzeagatiko tasa arautzen duen indarreko ordenantza fiskalean aurreikusitakoaren arabera ordainduko da. 2.1.24 eranskineko 4. artikuluan ezarritakoaren arabera, honako zerga-kuota hauek ezartzen dira:

A1: 21 euro

A2: 15,90 euro

C1: 10,50 euro

C2: 10,50euro

Aurreko paragrafoan aipatzen den zenbatekoa Tolosako Udalaren ordainketa-pasabidearen bidez ordaindu beharko da, eskabidea egoitza elektronikoki bidez egiten den kasutan eta eskabidea UDATEn egiten bada, edo 39/2015 Legearen 16. artikuluan aurreikusitako beste moduren batean egiten bada, Tolosako Udalaren titulartasuneko honako banku-kontu hauetako batean transferentzia egin beharko da:



Kutxabank: ES91 2095 4408 59 1061061106

Euskadiko Kutxa: ES47 3035 0028 14 0280900078

Kontzeptuan izen-abizenak adierazi beharko dira, baita tasa hori ordainduta lortu nahi den plaza ere.

Nolanahi ere, azterketa-eskubideak eskabidea/erantzukizunpeko adierazpena aurkezteko epearen barruan ordainduko dira.

Tasa eta Prezio Publikoei buruzko urtarilaren 11ko 2/1990 Foru Arauko 12. artikuluan ezarritakoaren arabera, ezin izango da itzuli interesdunari egotz dakioken arrazoren batengatik. Beraz, baldintzak ez betetzeagatik, prozesua ez gainditzeagatik edo deialdian eskatutako dokumentazioa ez aurkezteagatik hautaketa-prozesutik kanpo uzteak ez du azterketa-eskubideak itzultzea ekarriko.

i) Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 68. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eskabideetan akatsik egonez gero, interesdunari 10 eguneko epea emango zaio akatsak zuzentzeko, eta adieraziko zaio, hala egiten ez badu, atzera egin duela ulertuko dela eta eskabidea artxibatuko dela, horretarako beharrezko ebazpena eman ondoren.

2. Eskatzaileak onartzea

Eskabideak aurkezteko epea amaitu ondoren, onartutako eta baztertutako izangaien behin-behineko zerrenda onartuko du alkate-lehendakariak, eta hala badagokio, baztertzeko arrazoiak adieraziko ditu. Zerrenda Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratzeko aginduko du, eta adieraziko du hurrengo 10 egun baliodunetan izangaiek erreklamazioak aurkeztu ahal izango dituztela eta akatsak zuzendu ahal izango dituztela.

Erreklamazioak aurkezteko epea igarotakoan eta erreklamazio horiek ebatzi ondoren, alkate-lehendakariak onartutako eta baztertutako izangaien behin betiko zerrenda onartuko du, eta zerrenda hori edo behin-behineko zerrendari egindako aldaketak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratzea aginduko du. Erreklamaziorik egiten ez bada, behin-behineko zerrenda behin betikotzat joko da automatikoki.

3. Jakinarazpenak

Jakinarazpenak egin ahal izateko, eskaeran adierazitako helbidea hartuko da helbidetzat, non eta ondoren ez zaion beste helbide bat berriaz eta modu sinesgarrian jakinarazten deialdia egin duen organoari.



Seigarrena.- Epaimahai kalifikatzailea

1. Izendapena

Deialdi bakoitzean, udal organo eskudunak epaimahaiko kideak izendatuko ditu, eta epaimahai hori arduratuko da hautaprobak garatzeaz eta kalifikatzeaz.

Izendapenak Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko dira, onartutakoen eta baztertutakoen behin-behineko zerrendarekin batera.

2. Osaera

a) Deitutako hautaketa prozesuetako epaimahai kalifikatzaileak honako hauetan adierazitakoaren arabera osatuko dira: Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 60. artikulua, ekainaren 7ko 896/91 Errege Dekretuaren 4. artikulua, Euskal Enplegatu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 81. artikulua, apirilaren 2ko 7/85 Legearen 127.1.h) artikulua abenduaren 16ko 57/03 Legeak eginiko idazketan eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuko 21. artikulua.

b) Hautaketa prozesua baloratzeko eratzen den epaimahaiak epaimahaiburu bat, idazkari bat eta deialdian zehazten diren kontseilukideak izango ditu. Epaimahaikide kopurua ez da inola ere bostetik beherakoa izango. Kideen artean IVAPEk izendatutako kide bat egongo da, eta udaltzainen kasuan, Euskal Herriko Polizia Ikastegiko kide bat.

c) Epaimahai kalifikatzaileko kideak hautaketa-prozesuan onartuak eta baztertuak izan direnen behin-behineko zerrenda onartzen duen ebazpenarekin eta oposizio aldiko lehenengo probaren datarekin batera izendatuko dira. Ebazpen hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko da.

d) Epaimahaiaren osaera teknikoa izango da, eta epaimahaikideek deitutako plazak eskuratzeko eskatzen den maila bereko edo goragoko titulazio akademikoa izan beharko dute. Era berean, espezialitatearen printzipioa errespetatuko da, eta, horren arabera, kideen erdiek, gutxienez, sartzeko eskatzen den jakintza arlo bereko titulazioa izan beharko dute eta kideetako batek, gutxienez, enplegu publikoaren esparruko hautaketan prestakuntza edo esperientzia izan beharko baitu.

e) Hautaketa edo izendapen politikoko langileak, behin-behineko langileak, bitarteko funtzionarioak, aldi baterako langile lan-kontratudunak, azken bost urteetan hautagaiak enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun diren pertsonak, jarduera horretan aritu ahal



izan diren lanbide-talde edo -kategoriei dagokienez, eta sindikatuen, funtzionarioen elkarleen edo lanbide-elkargoen ordezkari gisa edo haien kontura jarduten duten langileak ezin izango dira hautaketa-organoetako kide izan.

f) Hautaketa-organoetako kide izatea norberaren izenean izango da beti, eta ezin izango da inoren ordezkari edo kontura jardun.

g) Epaimahaiaren osaerak orekatua izan behar du, trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakume eta gizonen artean, non eta ez den behar bezala justifikatzen ez dela egokia. Ordezkaritza orekatutzat joko da lau kide baino gehiagoko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza duenean; gainerako organoetan, sexu biak ordezkatuta daudenean.

Salbuespen gisa, eta dagokion erakunde publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duen organo edo organismoaren aldeko txostenarekin, justifikatu ahal izango da organo pluripertsonaletan ordezkaritza orekatuaren irizpidea ez aplikatzea, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuko 3.10. artikuluan aipatzen diren kasuetan.

h) Epaimahai kalifikatzaileetan IVA Pek izendatutako kide bati dagokion ordezkaritza alde batera utzita, erakunde horrek izendatutako kide bat epaimahaietako kide izango da hizkuntza eskakizunak egiaztatzeko probak egiteko eta ebaluatzeko bakarrik.

i) Epaimahaiak bere lanetan aholkulari espezialistak sartzea erabaki ahal izango du, egokitzen jotzen dituen probetarako. Aholkulari horiek beren espezialitate teknikoetan laguntza ematera mugatuko dira, hitza edukiz, baina botorik ez.

3. Osatzea

a) Epaimahaia ezin izango da eratu, ezta jardun ere, lehendakaritza eta idazkaritza betetzen duten pertsonak (titularrak edo ordezkariak) eta gainerako kideen erdiak, gutxienez, bertaratu gabe.

b) Lehendakaritzako karguak betetzen dituztenak ez badaude, kargu horren titularrak bere ordezkari izendatuko du boto eskubidea duten kideen artetik, eta, izendapenik ez badago, kide zaharrenak ordezkatuko du.

c) Lehendakariak koordinatuko du hautaketa prozesua, eta bere kalitatezko botoarekin ebatziko ditu bozketetan gerta daitezkeen berdinketak. Epaimahaiko kide guztiek izango dute hitza eta botoa, idazkariak izan ezik, horrek hitza izango baitu, baina botorik ez.



4. Ahalmenak

a) Epaimahaiak autonomia funtzional osoz jardungo du, prozeduraren objektibotasunaz arduratuko da eta deialdiaren oinarriak betetzen direla bermatuko du. Bere jardunean, independentzia eta diskrezionalitate teknikoaren printzipioak bermatuko dira.

b) Hautaketa prozesuaren edozein unetan, epaimahaiak jakiten badu dagokion deialdian parte hartzeko eskatutako baldintzaren bat betetzen ez duten izangaiak daudela, interesdunari entzun ondoren, organo eskudunari kanporatzea proposatu beharko dio, eta izangaiak parte hartzeko eskabidean egindako okerrak edo faltsukeriak jakinarazi beharko dizkio.

c) Epaimahai kalifikatzaileak, edozein kidek eskatuta, prozesuko edozein faseri eragiten dion jatorrizko dokumentazioa eskatu ahal izango du hautaketa prozesuaren edozein unetan.

d) Epaimahaiak ahalmena izango du, oinarri hauetan edo oinarri espezifikoetan aurreikusita ez dagoen guztian, hautaketa prozesua behar bezala antolatzeko eta garatzeko beharrezkoak diren erabakiak hartzeko, eta prozesua interpretatzeari eta aplikatzeari buruz sortzen diren arazoak ebazteko, bai eta bere eginkizunak betetzeari buruzkoak ere. Halaber, dagozkion neurriak hartu ahal izango ditu, bermatzeko hautaketa-prozesuarekin jarraitu ahal izateko adina izangaik probak gaindituko dituztela.

e) Epaimahaiaren jarduera eta/edo argitalpenen aurreko alegazioak idatziz aurkeztuko dira herritarrei arreta emateko bulegoan (UDATE) edo Tolosako Udaleko Erregistro Elektronikoa.

f) Auzitegiaren ebazpenek udal organo eskudunak lotesten dituzte, nahiz eta, hala badagokio, organo horiek berrius ditzaketen, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 106. artikuluan eta hurrengoetan aurreikusitakoaren arabera.

g) Epaimahai kalifikatzailea bitarteko elektroniko eta telematikoen bidez eratu ahal izango da, eta hala egin ahal izango dituzte saioak, bai eta erabakiak hartu ere, betiere parte hartzen duten kideak Espainiako lurraldean badaude eta haien nortasuna egiaztatuta badago.

Aurreko ondorioetarako, bitarteko elektroniko baliozkotzat jotzen dira audiokonferentziak, bideokonferentziak edo bestelako sistema teknologikoak edo ikus-entzunezkoak, segurtasun teknologikoa, eztabaidaren baliozkotasuna eta hartzen diren erabakien bozketa behar bezala bermatzen badute.



4. Parte ez hartzea, eta errefusatzea

Epaimahaikideek eta aholkulari espezialistek uko egin beharko diote jarduteari, edo interesdunek edozein unetan errefusatu ahal izango dituzte, baldin eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. artikuluan aurreikusitako abstentzio arrazoiren bat badago.

Zazpigarrena.- Probak nola egingo diren

a) Bi gai zerrenda egongo dira deialdi bakoitzean. Batetik, oinarri hauetan ageri den gai zerrenda orokor bat, plazaren titulazio mailari dagokiona. Bestalde, berariazko gai zerrenda bat, berariazko oinarrietan adieraziko dena.

b) Izangai guztiek aldi berean egin ezin dituzten probetan, lehenengo abizena hautaketaren unean indarrean dagoen Herri Administrazioarako Estatu Idazkaritzaren ebazpenean ezarritako letraz hasten zaion izangaiak emango dio hasiera.

c) Izangaiei dei bakarra egingo zaie proba bakoitzerako, eta agertzen ez direnak hautaketa prozesutik kanpo geratuko dira, non eta ez dituzten behar bezala justifikatutako eta epaimahaiak libreki balioetsitako ezinbesteko arrazoiak azaltzen.

d) Izangaiek indarrean duten nortasun agiri edo pasaportearekin joan beharko dute probetara. Epaimahaiak beti eskatu ahal izango du agiri hori aurkeztea.

e) Lehenengo proba egiteko lekua, eguna eta ordua Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko dira, proba egin baino 7 egun baliodun lehenago gutxienez. Hurrengo iragarkiak udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko dira.

f) Epaimahaiak egokitza penaren behar duten eta eskabidean eskatu duten izangai desgaituei egokituko dizkiete ariketak egiteko denbora eta bitartekoak, gainerako parte hartzaileekin aukera berdintasuna izan dezaten, betiere probaren edukia desitxuratzen ez bada eta eskatutako gaitasun maila murrizten edo kaltetzen ez bada.

Deialdi bakarreko sistemaren araberrako ariketak edo probak edo hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitza jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

g) Hautaketa-prozesuen arintasuna bermatzeko, Epaimahai Kalifikatzaileak probak oinarri berezietan ezarritakoaz bestelako hurrenkeran egitea erabaki ahal izango du, bai eta egun berean hainbat proba egitea ere. Kasu horretan, aurrekoa gainditu duten hautagaien probak baino ez dira ebaluatuko.



h) Probak egitera prozesuan behin betiko onartutzat jotzen diren izangaiak joan ahal izango dira, bai eta, baztertutzat agertuta, deialdiko ekitaldian dagokion gora jotzeko errekurtsua edo berraztertze errekurtsua jarri dutela egiaztatzen dutenak ere.

i) Barne sustapeneko txandako sarbide orokorreko modalitatean hutsik geratzen diren plazak txanda irekiko sarrera orokorreko modalitateko plazei gehituko zaizkie.

Zortzigarrena.- Hautatzeko prozedura

1. Izangaiak hautatzeko prozedura

Hautagaiak hautatzeko prozedura oposiziokoa edo lehiaketa oposiziokoa izango da, dagozkien txandetan: librea, desgaitasuna duten pertsonak eta barne sustapena, deialdiaren oinarri berezietan ezarritakoaren arabera. Era berean, hautaketa prozesuetan praktika aldi bat edo prestakuntza ikastaro bat gainditzea ezarri ahal izango da, deialdiaren oinarri berezietan ezarritakoaren arabera eta indarrean dagoen araudian ezarritako iraupen mugarekin.

2. Oposizio fasea

a) Oposizio fasea deialdiaren oinarri espezifikoetan adierazten diren ariketek osatuko dute. Ariketa horiek gai zerrenda orokorrari zein berariazko gai zerrendari buruzkoak izango dira, eta jakin beharreko araudia eskaerak aurkezteko epea amaitzen den egunean indarrean dagoena izango da.

b) Enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, eta, hala badagokio, lanpostuak hornitzekoetan, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartuko dira, baita printzipio hori aukeratutako eremu publikoan aplikatzeari buruzkoak ere.

c) Ariketak teorikoak eta praktikoak izan daitezke. Probek ariketa praktiko bat edo batzuk izan ditzakete, eta honako hauek izan daitezke: test psikoteknikoak, testu tratamendua, txostenak eta proiektuak idaztea, kasuak konpontzea, hizkuntza probak eta bete beharreko lanpostuei dagokienez izangaien prestakuntza ebaluatze egokitzat jotzen diren antzeko beste batzuk. Ahozko probak eginez gero, horiek grabatu egingo dira.

d) Nahitaezko ariketa baztertzailuez gain, borondatezko ariketak ere egon daitezke, deialdiaren oinarri espezifikoek arautzen dutenaren arabera.

e) Barne sustapeneko txandarako oposizio fasea salbuetsita egon daiteke gai zerrenda orokorrari dagokion probatik; kasu horretan, deialdi bakoitzeko oinarri espezifikoek berariaz



jaso beharko dute salbuespen hori. Gainerako probek eduki eta balorazio bera izango dute barne sustapeneko txandarako eta txanda irekirako.

f) Adimen desgaitasuna duten pertsonentzat gordetako plazetarako deialdia egiten denean, ariketak eta horiek kalifikatzeko modua haien oinarri espezifikoetan zehaztuko dira, gai zerrendei buruz oinarri honetan ezarritakoari lotu gabe.

g) Nahitaezko euskararen hizkuntza eskakizuna duten lanpostuen hautaketa prozesuetan, euskarako proba bat egingo da, nahitaezkoa eta baztertzaila, hori egiaztatzeko.

Azterketarako lekua eta data IVAPek proposatuko ditu. Hala ere, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egitetik salbuetsita egongo dira jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak:

- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza eskakizun hori egiaztatu dela ziurtatzen duena.
- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo haren ordezkari araudiarekin bat etorritik.

Proba hori "Gai" edo "Ez Gai" kalifikatuko da, eta "Gai" kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.

3. Lehiaketa fasea

a) Lehiaketa fasean, deialdiko oinarri espezifikoetan jasotako merezimenduak aztertu eta balioetsiko dira. Oposizio fasea gainditu duten izangaiek eskabidean adierazi eta, ondoren, egiaztatu egin beharko dituzte merezimendu horiek. Balorazio hori egiteko, bakoitzari deialdiaren baremo espezifikoen arabera dagozkion puntuak emango zaizkio.

b) Lehiaketa-oposizio bidez egiten diren hautaketa probetan, lehiaketa-fasea ez da baztertzaila izango, eta ezingo da kontuan hartu oposizio faseko probak gainditzeko, Toki Administrazioako funtzionarioen hautaketa prozedura arautzen duen ekainaren 7ko 896/91 Errege Dekretuaren 4.c) artikuluan ezarritakoaren arabera.

c) Lehiaketa fasearen balorazioak ezin izango du gainditu oposizio fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren %45, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Legearen 78. artikuluan ezarritakoaren arabera.



d) Lanbide-esperientzia baloratzeko garaian, Epaimahaiak kontuan hartuko du lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik: bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

e) Alegatutako merezimenduak ebaluatuko ditu epaimahaiak, eta lehiaketako puntuazioak argitaratuko ditu, deialdiaren oinarri espezifikoek ezarritako epean.

Bederatzigarrena.- Emaizak argitaratzea.

a) Proba bakoitzaren emaitzak argitaratu ondoren, gutxienez 3 egun balioduneko epea ezarriko da azterketak berrikusteko, eta, ondoren, erreklamazioak egiteko 3 egun balioduneko epea, azterketa berrikusteko epea amaitzen denetik zenbatzen hasita. Erreklamazioak idatziz aurkeztu beharko zaizkio epaimahaiburuari, Herritarren Arretarako Bulegoan (UDATE), edo epaimahaiko idazkariari, ofizialki erregistratu ditzan. Tolosako Udalaren Erregistro Elektronikoko Orokorrean ere aurkeztu ahal izango dira.

b) Erreklamaziorik aurkezten ez bada, behin-behineko emaitzak behin betikotzat joko dira automatikoki.

c) Egun berean proba bat baino gehiago eginez gero, a) paragrafoan adierazitako epe bera ezarriko da egun berean argitaratutako emaitza guztientzat.

d) Proba guztiak eta lehiaketa fasea amaitu ondoren, epaimahaiak proba guztiak gainditu dituzten izangaien zerrenda argitaratuko du, lortutako guztizko puntuazioaren arabera, eta proba bakoitzean lortutako puntuak eta azken puntuazioa adieraziko ditu.

e) Deialdi irekian eta barne sustapeneko deialdietan betetzen ez diren desgaitasuna duten pertsonen txandako lanpostuek gainerako plazak gehituko dituzte txanda bakoitzean.

f) Deialdi irekian eta barne sustapeneko deialdietan betetzen ez diren desgaitasuna duten pertsonen txandako lanpostuek gainerako plazak gehituko dituzte txanda bakoitzean.

Hamargarrena.- Praktiketari, lan kontratadun finko eta/edo karrerako izendatzeko proposamena.

a) Sartzeko baldintza jakin bat ezarrita duten plazak ezin izango dituzte inola ere bete baldintza hori betetzen dutela egiaztatu ez duten izangaiak.

b) Puntuazioei aurkeztutako erreklamazioak aztertu ondoren, epaimahai kalifikatzaileak bere izendapen proposamenak egin eta argitaratuko ditu. Proposamen horien kopurua ezin izango da eskaintako plaza kopurua baino handiagoa izan.



c) Azken puntuazioan berdinketa gertatuz gero, oposizio fasean guztizko puntuaziorik handiena lortu duen izangaia proposatuko da, eta berdinketak bere horretan badirau, proba praktikoaren (edo teoriko-praktikoaren) eta teorikoaren puntuazio hurrenkeraren arabera, hurrenkera horretan.

d) Berdinketak bere horretan badirau, lehentasuna emango zaie emakumeei emakumeen ordezkaritza % 40tik beherakoa duten administrazioako kidego, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak izatea, hala nola enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea. Gainerako kasuetan, zozketa bidez ebatziko da berdinketa, aurreko ataletan ezarritako lehentasun hurrenkerari jarraituz.

e) Epaimahai kalifikatzaileak lehenengo proposatutako izangaia uko egiten badio dagokion plazari, azken puntuaziorik handiena lortu duen zerrendako hurrengo izangaia proposatuko da.

Hamaikagarrena.- Aurkeztu beharreko dokumentazioa.

Hautaketa-prozesuan onartua izateko eta partehartzeko, ez da beharrezkoa izango eskabidearekin batera inolako dokumenturik aurkeztea eta nahikoa izango da hautagaiak, beren erantzukizunpean, adieraztea partehartzeko eskabidea aurkezteko epea amaitzen den egunean prozesuan parte hartzeko eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituztela.

Parte hartzeko eskabidean hautagaiak partehartzeko baldintzak betetzen dituela eta bertan alegatutako merezimenduak dituela adieraztea erantzukizunpeko adierazpentzat hartuko da, urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearenak, 69. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Parte hartzeko baldintzak eta eskabidean alegatutako merezimenduak agiri bidez egiaztatu beharko dituzte, dagokion unean, alkateak edo dagokion epaimahai kalifikatzaileak berariaz eskatzen dituen pertsonak soilik. Eskabidean alegatutako merezimenduak aurkezteko epea 10 egun baliodunekoa izango da, eta parte hartzeko betekizunetarako epea 20 egun baliodunekoa.

Ondorio horietarako, eskabidean baimena eman ahal izango da, dagokion unean, Udalak zuzenean egiaztatu ahal izan ditzan honako datu hauek:

- Polizia Zuzendaritza Nagusiari nortasun-datuak kontsulta.
- Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialak Hezkuntza Ministerioari.
- Unibertsitate-titulu ofizialak Hezkuntza Ministerioari.
- Trafikoko Zuzendaritza Nagusirako gidabaimenak.
- Justizia Ministerioari emandako ziurtagiria, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duena (adingabeekin lan egiten denean soilik).
- IT Txartelak Tecnaliari.
- Eusko Jaurlaritzari euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunak.
- Ikastaroen ziurtagiriak (IVAP) Eusko Jaurlaritzari.
- Desgaitasun datuen kontsulta Gipuzkoako Foru Aldundiari.



Kontsulta hori datu-bitartekaritzako plataformen edo beste sistema elektroniko batzuen bidez egingo da, lege hauek kontuan izanda: urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearenak, 28.2 artikuluan xedatutakoa (edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko eskubideari dagokionez); urriaren 1eko 40/2015 Legeak, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarenak, 155. artikuluan xedatutakoa; eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzkoak, zortzigarren xedapen gehigarrian adierazitakoa.

Egiaztatze horri uko egiteko aukera izango du eskatzaileak. Kasu horretan, dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du.

Ez da beharrezkoa izango deialdia egin duen Udalaren esku dauden dokumentuak aurkeztea, betiere noiz eta zein bulegotan entregatu ziren adierazten bada.

Hamabigarrena.- Izendapena

1. Izendapena

Laugarren oinarri orokorrean aipatutako dokumentazioa aurkezteko 20 egun baliodun igaro ondoren, edo, lehenago ere, hautatutako pertsona guztiek baldintzak betetzen dituztela egiaztatu badute, proposatutako pertsonak karrerako funtzionario, lan kontratudun finko edo praktiketako funtzionario gisa izendatuko dira, izendapenean adierazitako egunetik karrerako funtzionario gisa jabetza hartu arteko aldirako, prestakuntza hautaketa ikastaroa edo dagokion praktikaldia gainditu ondoren. Aitzitik, proposatutako izangaiak dokumentazio hori adierazitako epean aurkezten ez badu, ezingo zaio izendatu.

Praktikaldi edo/eta prestakuntza ikastaro bat egiteko betebeharra ezartzen den deialdietan, hautaketa prozesuaren beste fase bat izango da aldi hori, eta kanporatzailea izango da. Praktikaldiaren eta prestakuntza ikastaroaren iraupen metatua, inola ere 18 hilabetetik gorakoa izango ez dena, deialdi bakoitzaren oinarri espezifikoetan ezarriko da.

2. Praktikaldia

a) Epaimahai kalifikatzaileak praktiketako funtzionario izendatzeko proposamena aurkeztuko dio alkateari, onar dezan, eta izendapenaren erabakia Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko da. Praktiketako funtzionario gisa hasteko eguna, izendapen erabakiak ezartzen duena izango da.



b) Praktika aldia ebaluatu eta kalifikatuko da, eta honako aldagai hauek baloratuko dira:

- Zereginak eta betebeharrak betetzea.
- Antolaketa eta programazioa
- Laneko kalitatea.
- Ikasteko jokabideak.
- Ekimena.
- Erantzukizuna eta egokitzapena.
- Lankidetzak jokabideak.
- Talde-lana
- Harremanak erabiltzaileekin.

c) Praktikaldia ebaluatzeko, Ebaluazio Batzordea eratuko da, eta Epaimahai Kalifikatzailearentzat ezarritako funtzionamendu arau berberak izango ditu. Batzorde hori karrerako funtzionarioek edo lan kontratudun finkoek osatuko dute, praktikaldia baloratuko dute eta izangai bakoitza “gai” edo “ez gai” gisa kalifikatuko dute.

Ebaluazio Batzordeko kide izango dira hauek:

Presidentea:

— Udaleko idazkaria.

Kideak:

— Saileko burua.

— Giza Baliabideetako teknikaria.

Idazkaria:

— Giza Baliabideetako Saileko administrari bat.

d) Praktiketako funtzionario guztiek Ebaluazio Batzordeak izendatutako tutore bat izango dute. Tutore horrek praktiketako funtzionarioaren jardueren jarraipena eta txostena egingo ditu, eta txosten bat egingo du ezarritako ebaluazio irizpideekin bat etorritik. Ebaluazio prozedurak jarraitutasuna izango du praktikaldian zehar.

e) Praktikaldia amaitzean, Ebaluazio Batzordeak tutoreen txostenak eskatuko dizkie praktiketako funtzionarioei, aipatutako aldia ebaluatzeko.

f) Ebaluazio Batzordeak, ebaluazioa egin ondoren, praktika aldia gainditu duten izangaiak karrerako funtzionario edo lan kontratudun finko izendatzeko proposamena egingo dio alkateari.



g) Praktikaldia gainditzeko ez bada, izangaia hautaketa prozesutik kanpo geratuko da automatikoki, eta karrerako funtzionario edo lan kontratadun finko izendatua izateko izan ditzakeen eskubide guztiak galduko ditu. Hori organo eskudunak erabaki arrazoitu baten bidez zehaztu beharko du, izangaiari entzun ondoren.

3. Prestakuntza ikastaroak

a) Lanpostuak betetzeko deialdietan hala ezartzen bada, izangaiek nahitaez jarraitu beharko dituzte korporazioak komenigarritzat jotzen dituen prestakuntza edo hobekuntza ikastaroak, bete beharreko lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten gaietan behar den gaitasuna edo ezagutza lortzeko, hautaketa prozesuaren fase gisa. Prestakuntza ikastaroaren eta praktikaldiaren iraupena ezingo da izan legeak ezarritakoa baino luzeagoa, eta fase hori gainditzeko ez bada, deialdian ezarritako kalifikazio prozeduraren arabera, izangaia hautaketa prozesutik kanpo geratuko da automatikoki, eta karrerako funtzionario edo lan kontratadun finko izendatua izateko izan ditzakeen eskubide guztiak galduko ditu Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legearen 76. artikuluen arabera.

Hamahirugarrena. Karrerako funtzionario edo lan kontratadun finko izendatzea.

Praktikaldia eta/edo prestakuntza ikastaroa amaitutakoan, alkateak karrerako funtzionarioak edo lan kontratadun finkoak izendatuko ditu, eta izendapen hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, udaleko egoitza elektronikoan eta udalaren webgunean (www.tolosa.eus) argitaratuko da.

Hamalagarrena.- Plazaren jabetza hartzea.

a) Karrerako funtzionario edo lan kontratadun finko izendatuak direnek haien lanpostuaz jabetu beharko dute izendapen akordioan ezartzen den epean.

Ezarritako epean lanpostuaz jabetzen ez direnek, ezinbesteko kasuetan izan ezik, Tolosako Udaleko karrerako funtzionario edo lan kontratadun finko izateko deialdiaren ondoriozko eskubide guztiak galduko dituzte.

b) Deitutako plazak beteko direla ziurtatzeko, azken kalifikazioen ondoriozko lehentasun ordenara jo ahal izango da hautatutako beste izangai batzuk izendatzeko, eta 20 egun balioduneko epea eman beharko zaie hamaikagarren puntuan zerrendatutako dokumentazioa aurkezteko. Kasu horretan, organo eskudunak hautaketa prozesua gainditu, eta gaindituen behin betiko zerrendako puntuazio ordenan hurrengo betetzen duenaren aldeko izendapen proposamena egingo du.



Honako kasu hauetan aplikatu ahal izango da prozedura hori:

- Praktiketako funtzionario izendatutako izangairen bat praktikaldian hasten ez denean, horretarako ezinbesteko arrazoirik gabe.
- Izangairen batek praktikaldia gainditzen ez duenean.

- Karrerako funtzionario edo lan kontratudun finko izendatu den izangairen bat lanpostuaz jabetzen ez bada horretarako ezarritako epearen barruan, ezinbesteko arrazoirik gabe.

c) Lanpostu bat baino gehiago batera deitzeko diren hautaketa prozesuetan, lanpostu horiek esleitu dira eskaintzen diren lanpostuetarako interesdunek egiten dituzten eskaeren arabera, hautaketa prozesuan lortutako ordenari jarraituz, baldin eta lanpostu zerrendetan lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintza objektiboak betetzen badituzte. Destino horiek behin betikoak izango dira, eta ondorio guztietarako lehiaketa bidez lortutako baliokideak izango dira. Nolanahi ere, oinarri espezifikoetan arrazoitutako arrazoiak direla medio, destinoak esleitzeko beste sistema batzuk ezarri ahal izango dira, deialdietan eskaintzen diren plazen funtzioen arabekoak.

Hamabosgarrena.- Arau osagarriak.

Hautaketa prozesuak oinarri orokor hauetan eta dagozkien oinarri espezifikoetan eta deialdietan ezarritakoaren arabera arautuko dira.

Deialdi bakoitzari aplikatu beharreko oinarrietan aurreikusten ez denerako, honako hauetan ezarritakoa beteko da hautaketa prozesuetan: urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina; Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legea; Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legea; Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legea; Langileak Estatuko Administrazioaren Zerbitzuetara Sartzeko Erregelamendu Orokorra, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuaren bidez onartua, osagarri gisa aplikatuko dena; eta arlo horretan indarrean dagoen gainerako araudia.

Udaltzain lanpostuak betetzeko hautaketa prozesuetan aplikatzekoak izango dira uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretua, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen testuategina onartzen duena, eta uztailaren 19ko 315/1994 Dekretua, Euskal Herriko Poliziaren hautespen eta prestakuntza araudia onartzen duena, edo hori aldatu edo ordeztu duen araudia.

Hamaseigarrena.- Lan poltsak.

Lan poltsak eratzeko, Udalak lan poltsak eratzeko eta kudeatzeko onartzen dituen unean uneko irizpideak aplikatuko dira.



Hamazazpigarrena.- Inpugnazioak.

Erabaki hau zuzenean aurkaratu ahal izango da administrazioarekiko auzien jurisdikzioan, Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta bi hilabeteko epean, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 112. artikuluan eta Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Era berean, birjarpen errekurtsua jarri ahal izango da, hilabeteko epean, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legean ezarritakoaren arabera.

Deialdien eta epaimahaien jardunaren ondoriozko administrazio egintzak inpugnatu ahal izango dituzte interesdunek, Administrazioen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legean ezarritako kasuetan eta moduan.



ERANSKINA **GAITEGI OROKORRA A1**

Estatuaren eta EA Eren antolaketa

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarrizko eskubide eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio orokorrak) eta II. kapitulua (toki-administrazioa).
2. gaia. 1978ko Konstituzioa. Egitura eta funtsezko edukia. Aurrekontu-egonkortasunaren printzipioaren konstituzionalizazioa. Konstituzioaren erreforma.
3. gaia. Administrazio Publikoa Konstituzioan. Administrazio Publikoa: kontzeptua. Administrazio instrumentala. Erakunde publikoak. Erakunde autonomoak eta enpresa-erakunde publikoak. Merkataritza-sozietateak eta fundazio publikoak.
4. gaia. Europar Batasuna: jatorria eta bilakaera. Europar Batasuneko erakundeak eta organismoak: osaera, funtzionamendua eta eskumenak. Ekonomia eta Diru Batasuna.
5. gaia. Europar Batasuneko Zuzenbidea. Tratatuak eta zuzenbide eratorria. Europar Batasuneko zuzentarauak eta erregelamenduak. Erabakiak, gomendioak eta irizpenak. Europako zuzenbidea eta estatu kideetako zuzenbidea. Harremanak autonomia-erkidegoekin eta toki-erakundeekin.
6. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Gutuna.
7. gaia. Euskal Herriko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. titulua: Euskal Herriaren eskumenak.

Toki araubidea

8. gaia. Toki-erakundeen arautzeko ahalmena: erregelamenduak eta ordenantzak. Egiteko prozedura. Erregelamendu organikoa. Bandoak.
9. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Udalerria: lurraldea, biztanleria, antolaketa eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. Oinarrizko legeria eta autonomia-erkidegoko legeria.
10. gaia.- Udalerriko biztanleria. Biztanleen errolda. Auzotarren estatutua. Atzeritarren eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan parte hartzea.
11. gaia. Toki-korporazioetako kide hautetsien estatutua. Atxiki gabeko zinegotziek. Talde politikoak.



12. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen-sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak eta propioak eta eskuordetuak ez diren eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak.

13. gaia.- Tokiko ogasunaren finantza-iraunkortasuna, eskumenak gauzatzeko aurrekontu gisa. Udal-eskumenak gauzatzeari eta udal-zerbitzuak emateari buruzko hitzarmenak.

14. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren deialdia eta bilkuren, bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden araubidea. Herritarren informazioa eta parte-hartzea.

15. gaia.- Bilkuretan udal-gobernua kontrolatzeko fasea. Zentsura-mozioa eta konfiantza-galdera toki-eremuan.

16. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko egintzen aurkako administrazio- eta jurisdikzio-errekurtsoak.

17. gaia. Toki-erakundeak: Ondasunak, jarduerak eta zerbitzuak. Toki-erakundeek zenbait arlotan egiten dituzten arau-haustea eta zehapenak tipifikatzea.

18. gaia.- Toki-erakundeen ondasunak. Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko ondasunen eta ondare-ondasunen erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen gozamina eta aprobetxamendua. Ondare-ondasunak besterentzea.

19. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta printzipioak. Toki-autonomia eta autoantolaketa arloko ahala. Udal-eskumenak. Udal-antolaketa eta funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen kudeaketa.

20. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko legea: Udalerriko auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboaren betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzearen arloko printzipioak eta erreklamazio-organoa. Herritarren parte-hartzeari buruzko xedapen orokorrak.

Herri Administrazioen Araubide Juridikoa eta Administrazio Prozedura

21. gaia. Administrazio Publikoa eta Zuzenbidea. Legezkotasun-printzipioa Administrazioan. Ahal arautuak eta diskrezionalak: diskrezionalitatea eta kontzeptu juridiko zehaztugabeak. Diskrezionalitatearen mugak. Diskrezionalitatearen kontrol judiziala. Agintea desbideratzea.



22. gaia. Administrazio-antolamenduaren printzipioak: konpetentzia eta translazio-teknikak. Hierarkia, koordinazioa eta kontrola.

23. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta ordezkari hori egiaztatzeko moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

24. gaia. Administrazio Publikoen jardura. Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharrak eta administrazio-isiltasuna. Epe-mugak eta epeak.

25. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legimititate-presuntzioa, eraginkortasuna, jakinarazpena. Administrazio-egintzen baliogabetasun-araubidea.

26. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen-prozedurak eta ondare-erantzukizunekoak. Administrazioaren kabuz berrikustea eta administrazio-errekurtsoak.

27. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Sektore publikoaren kontzeptua eta administrazio publikoen jardunaren printzipio orokorrak. Administrazio Publikoetako organoak: xedapen orokorrak, eskumena eta kide anitzeko organoak. Abstentzioa eta errekusazioa.

28. gaia.- Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren printzipioak. Administrazio publikoen ondare-erantzukizuna. Sektore publikoaren funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Administrazioen arteko harremanak: printzipio orokorrak eta laguntzeko betebeharrak. Zortzigarren xedapen gehigarria.

Enplegu publikoa

29. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatzeke tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk.

30. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. Lan-kontratua. Toki-funtzionarioen administrazio-egoerak.



31. gaia. Estatutu-harremana. Funtzionario publikoen eskubideak. Eskubide indibidualak. Administrazio-karrerari eta ordainsariei buruzko aipamen berezia.

Kontratazioa

32. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Sektore publikoko kontratuak: kontratu motak mugatzea. Erregulazio harmonizatuko kontratuak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

33. gaia. Sektore publikoko kontratazioari buruzko xedapen orokorrak: arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun-askatasuna eta kontratuaren gutxieneko edukia, kontratuaren burutzea eta forma. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio-arloko errekurtso berezia.

34. gaia. Alderdiak sektore publikoko kontratuetan. Kontratazio-organoak. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Kontratistaren ondorengotza. Kontratazioaren arloko eskumena eta kontratazio publikoari buruzko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

35. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren prezioa eta kontratuaren berrikuspena. Sektore publikoko kontratazioan eska daitezkeen bermeak. Administrazio publikoen kontratuak prestatzea: kontratazio-espeditentia, administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoaren agiria.

36. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzailearen profila. Kontratazio publikoko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

37. gaia.- Kontratuen ondorioak. Administrazio publikoaren prerrogatibak administrazio-kontratuetan. Kontratuak gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea eta azpikontratzea.

Ogasun publikoa

38. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tokiko tributuoak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen edukia, zergak ezartzeko eta antolatzeke egintzak izapidetzea eta aurkaratzeko araubidea. Zergaz besteko baliabideak ezartzea.

39. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu orokorra: kontzeptua eta edukia. Aurrekontua gauzatzeko oinarriari buruzko aipamen berezia. Aurrekontu orokorra egitea eta onartzea. Aurrekontuaren luzapena.



Datu pertsonalen babesa

40. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

41. gaia. Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren funtsezko alderdiak.

Diru-laguntzak

42. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak.

43. gaia.- Administrazio publikoen diru-laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru-laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen administratiboak.

Gardentasuna eta berdintasuna

44. gaia. Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko Legea. Aplikazio-eremu subjektiboa eta publizitate aktiboa.

45. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna. Estatuko legeria eta autonomikoa.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.



ERANSKINA **GAITEGI OROKORRA A2**

Estatuaren eta EA Eren antolaketa

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarrizko eskubide eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio orokorrak) eta II. kapitulua (toki-administrazioa).

2. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Gutuna.

3. gaia. Euskal Herriko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. titulua: Euskal Herriaren eskumenak.

Toki araubidea

4. gaia. Toki-erakundeen arautzeko ahalmena: erregelamenduak eta ordenantzak. Egiteko prozedura. Erregelamendu organikoa. Bandoak.

5. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Udalerria: lurraldea, biztanleria, antolaketa eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. Oinarrizko legeria eta autonomia-erkidegoko legeria.

6. gaia.- Udalerriko biztanleria. Biztanleen errolda. Auzotarren estatutua. Atzeritarren eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan parte hartzea.

7. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen-sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak eta propioak eta eskuordetuak ez diren eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak.

8. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren deialdia eta bilkuren, bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden araubidea. Herritarren informazioa eta parte-hartzea.

9. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko egintzen aurkako administrazio- eta jurisdikzio-errekurtsoak.

10. gaia.- Toki-erakundeen ondasunak. Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko ondasunen eta ondare-ondasunen erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen gozamina eta aprobetxamendua. Ondare-ondasunak besterentzea.



11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta printzipioak. Toki-autonomia eta autoantolaketarako ahala. Udal-eskumenak. Udal-antolaketa eta funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen kudeaketa.

12. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko legea: Udalerriko auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboaren betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzearen arloko printzipioak eta erreklamazio-organoa. Herritarren parte-hartzeari buruzko xedapen orokorrak.

Herri Administrazioen Araubide Juridikoa eta Administrazio Prozedura

13. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta ordezkari hori egiaztatzeko moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

14. gaia. Administrazio Publikoen jardura. Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazio-isiltasuna. Epe-mugak eta epeak.

15. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legitimitate-presuntzioa, eraginkortasuna, jakinarazpena. Administrazio-egintzen baliogabetasun-araubidea.

16. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen-prozedurak eta ondare-erantzukizunekoak. Administrazioaren kabuz berrikustea eta administrazio-errekurtsoak.

17. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Sektore publikoaren kontzeptua eta administrazio publikoen jardunaren printzipio orokorrak. Administrazio Publikoetako organoak: xedapen orokorrak, eskumena eta kide anitzeko organoak. Abstentzioa eta errekusazioa.

18. gaia.- Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren printzipioak. Administrazio publikoen ondare-erantzukizuna. Sektore publikoaren funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Administrazioen arteko harremanak: printzipio orokorrak eta laguntzeko betebeharra. Zortzigarren xedapen gehigarria.



Enplegu publikoa

19. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatzekeo tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk.

20. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. Lan-kontratua. Toki-funtzionarioen administrazio-egoerak.

Kontratazioa

21. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Sektore publikoko kontratuak: kontratu motak mugatzea. Erregulazio harmonizatuko kontratuak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari buruzko xedapen orokorrak: arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun-askatasuna eta kontratuaren gutxieneko edukia, kontratuaren burutzea eta forma. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio-arloko errekurtso berezia.

23. gaia. Alderdiak sektore publikoko kontratuetan. Kontratazio-organoak. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Kontratistaren ondorengotza. Kontratazioaren arloko eskumena eta kontratazio publikoari buruzko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren prezioa eta kontratuaren berrikuspena. Sektore publikoko kontratazioan eska daitezkeen bermeak. Administrazio publikoen kontratuak prestatzea: kontratazio-espedientea, administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoaren agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzaillearen profila. Kontratazio publikoko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Administrazio publikoaren prerrogatibak administrazio-kontratuetan. Kontratuak gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea eta azpikontratatzea.



Ogasun publikoa

27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tokiko tributuak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen edukia, zergak ezartzeko eta antolatzeke egintzak izapidetzea eta aurkaratzeko araubidea. Zergaz besteko baliabideak ezartzea.

28. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu orokorra: kontzeptua eta edukia. Aurrekontua gauzatzeko oinarriei buruzko aipamen berezia. Aurrekontu orokorra egitea eta onartzea. Aurrekontuaren luzapena.

Datu pertsonalen babesa

29. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

Diru-laguntzak

30. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak.

31. gaia.- Administrazio publikoen diru-laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru-laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen administratiboak.

Berdintasuna

32. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna. Estatuko legeria eta autonomikoa.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.



ERANSKINA **C1 GAITEGI OROKORRA**

Estatuaren eta EA Eren antolamendua

1. gaia. 1978ko Konstituzioa. Printzipio orokorrak. Espainiarren oinarritzko eskubide eta betebeharrak.
2. gaia. Espainiako toki-araubidea. Konstituzio-printzipioak eta erregulazio juridikoa.
3. gaia. Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutua. Esanahiaren ideia orokorra. Egitura eta edukia.

Toki-araubidea

4. gaia. Udalerria: udalerria, biztanleria, antolamendua eta eskumenak.
5. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren, bozketen, bertaratzeen eta deliberazioen deialdia eta araubidea.
6. gaia. Tokiko administrazioaren esku-hartzea jardura pribatuan. Lizentziak emateko prozedura.
7. gaia.- Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: toki-erakundeen eskumenak: printzipio orokorrak.
8. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboko betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzeari eta erreklamazio-organoari buruzko printzipioak.

Herri-administrazioen araubide juridikoa eta administrazio-prozedura

9. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta egiaztatze moduak. Ahalordetzeko erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.
10. gaia. Herri-administrazioen jardura. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazioaren isiltasuna.
11. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legezkotasun-presuntzioa, efikazia, jakinarazpena, erabateko deuseztasuna, deuseztagarritasuna eta administrazio-egintzen errebokazioa.



12. gaia. Administrazio-prozedura: prozeduraren faseak.

13. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren printzipioak eta zehatzeko prozedura.

Enplegu publikoa

14. gaia. Herri-administrazioetako langileak: motak. Funtzionario publikoen eskubideak eta betebeharrak. Enplegu publikorako sarbidea. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak. Lan-kontratuko langileen araubidea.

Kontratazioa

15. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: aplikazio-eremu subjektiboa. Kontratu motak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

Ogasun Publikoa

16. gaia. Toki Ogasunak: diru-sarreraren sailkapena. Ordenantza fiskalak.

Datu pertsonalen babesa

17. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

Diru-laguntzak

18. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak.

Gardentasuna eta berdintasuna

19. gaia. Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko Legea. Aplikazio-eremu subjektiboa eta publizitate aktiboa.

20. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea. Aplikazio-eremua, printzipio orokorrak eta toki-erakundeen eskumenak.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.



ERANSKINA **C2 GAITEGI OROKORRA**

Estatuaren eta EA Eren antolamendua

1. gaia. 1978ko Konstituzioa. Printzipio orokorrak. Espainiarren oinarritzko eskubide eta betebeharrak.

2. gaia. Espainiako toki-araubidea. Konstituzio-printzipioak eta erregulazio juridikoa.

Toki-araubidea

3. gaia. Udalerria: udalerria, biztanleria, antolamendua eta eskumenak.

4. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren, bozketen, bertaratzeen eta deliberazioen deialdia eta araubidea.

5. gaia.- Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: toki-erakundeen eskumenak: printzipio orokorrak.

6. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboko betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzeari eta erreklamazio-organoari buruzko printzipioak.

Herri-administrazioen araubide juridikoa eta administrazio-prozedura

7. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta egiaztatzeko moduak. Ahalordetzeko erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

8. gaia. Herri-administrazioen jardura. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazioaren isiltasuna.

9. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legezkotasun-presuntzioa, efikazia, jakinarazpena, erabateko deuseztasuna, deuseztagarritasuna eta administrazio-egintzen errebokazioa.

10. gaia. Administrazio-prozedura: prozeduraren faseak.



Enplegu publikoa

11. gaia. Herri-administrazioetako langileak: motak. Funtzionario publikoen eskubideak eta betebeharrak. Enplegu publikorako sarbidea. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak. Lan-kontratuko langileen araubidea.

Kontratazioa

12. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: aplikazio-eremu subjektiboa. Kontratu motak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

Datu pertsonalen babesa

13. gaia. Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

Diru-laguntzak

14. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak.

Gardentasuna eta berdintasuna

15. gaia. Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko Legea. Aplikazio-eremu subjektiboa eta publizitate aktiboa.

16. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea. Aplikazio-eremua, printzipio orokorrak eta toki-erakundeen eskumenak.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.



ERANSKINA **E GAITEGI OROKORRA**

Estatuaren eta EA Eren antolamendua

1. gaia. 1978ko Konstituzioa. Printzipio orokorrak. Espainiarren oinarritzko eskubide eta betebeharrak.

2. gaia. Espainiako toki-araubidea. Konstituzio-printzipioak eta erregulazio juridikoa.

Toki-araubidea

3. gaia. Udalerria: udalerria, biztanleria, antolamendua eta eskumenak.

4. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren, bozketen, bertaratzeen eta deliberazioen deialdia eta araubidea.

5. gaia.- Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: toki-erakundeen eskumenak: printzipio orokorrak.

6. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboko betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzeari eta erreklamazio-organoari buruzko printzipioak.

Herri-administrazioen araubide juridikoa eta administrazio-prozedura

7. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta egiaztatzeko moduak. Ahalordetzeko erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

8. gaia. Herri-administrazioen jardura. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazioaren isiltasuna.

Enplegu publikoa

9. gaia. Herri-administrazioetako langileak: motak. Funtzionario publikoen eskubideak eta betebeharrak. Enplegu publikorako sarbidea. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak. Lan-kontratuko langileen araubidea.



Kontratazioa

10. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: aplikazio-eremu subjektiboa. Kontratu motak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

Gardentasuna eta berdintasuna

11. gaia. Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko Legea. Aplikazio-eremu subjektiboa eta publizitate aktiboa.

12. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea. Aplikazio-eremua, printzipio orokorrak eta toki-erakundeen eskumenak.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.



TOLOSAKO
UDALA

2. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 2º PUNTO

2026IGBA0016

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Hautaketa prozesuko deialdia:			
Txanda	☐ Irekia	Modalitate a	☐ Orokorra
	☐ Barne-sustapena		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea

Interesduna			
Izen-abizenak		NAN-AIZ	Jaiotze data
☐ Emakumea	☐ Gizona	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*)	
Helbidea		PK	Udalerria
Telefona		E-posta	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna	Bai Ez
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko?	Bai Ez
Zein da eskatzen duzun aldaketa?	

Interesdunaren ordezkaria (**)	
Izen-abizenak	NAN-AIZ

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.

Jakinarazpenak	
Hizkuntza	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan
Kanal mota	Posta ziurtatua Jakinarazpen elektronikoa (**) - E-posta (nahitaezkoa da):

Deialdian parte hartzeko baldintzak		
Titulu akademiko ofiziala		
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna	Ez daukat PL 1 PL 2	PL 3 PL 4



Alegatu nahi dituzun merezimenduak			
- Ikasketa osagarriak			
Titulua	Erakundea	Iraupena	
		Kredituak	Orduak

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea	Betetako lanpostua	Hasiera data	Amaiera data

Udalak kontsultatuko duen informazioa

Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea).

Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:

1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz.
2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.
3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz.
4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz.
5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik).
6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz.
7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz.
8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.

☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



Baimena: Datu pertsonalak uzteko

Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.

☐ Baimena ematen dut

☐ Ez dut baimena ematen

Erantzukizunpeko adierazpena

Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut:

1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira.
2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Urtea	Hilabetea	Eguna	Eskatzailearen sinadura



Araudi erregulatzailea

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa

Informazio gehiagorako

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (Tolosatik: 010) Luzapena: 101 ✉ pertsonala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa

Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus

Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.

Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.

Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.

Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.

Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.



Bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera o personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa

Primera.- Objeto

El objeto de la presente Resolución es el establecimiento de las Bases Comunes que regirán los procesos selectivos para la provisión en propiedad de las plazas de la Plantilla del Ayuntamiento de Tolosa correspondientes a la Oferta Pública de Empleo ordinaria del año 2025.

Segunda.- Principio de igualdad de trato

De acuerdo con lo que establece el artículo 14 de la vigente Constitución y artículos 6 y 9 del Estatuto de Autonomía del País Vasco aprobado por L.O. 3/1979 de 18 de diciembre, las convocatorias cumplirán el principio de igualdad de trato sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que no venga amparada por la existencia de alguna norma que base el trato diferenciado en casos justificados y razonables, proporcionales y congruentes.

Tercera.- Descripción de las plazas

La descripción de las plazas se realizará en las Bases específicas de cada proceso, en los términos que fije la correspondiente Resolución mediante la que se apruebe la Oferta Pública de Empleo o instrumento correspondiente similar de planificación.

En el mismo apartado de las Bases específicas, se indicará la posibilidad de poder ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo.

Cuarta.- Requisitos de las personas aspirantes

1. Requisitos generales

Quienes aspiren a ingresar en los Cuerpos y Escalas objeto de las convocatorias, deberán poseer los siguientes requisitos generales de participación, así como los que señalen las correspondientes bases específicas:

a) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española.



a.a) También podrán participar, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas:

a.b) Los nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea.

a.c) El cónyuge de las personas españolas y de las personas nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea la nacionalidad de tales cónyuges, siempre que no estén separados de derecho.

Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar las personas descendientes de ambos, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

a.d) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos establecidos en el Apartado a.a).

b) Capacidad: Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, debiendo poseer la aptitud psicofísica precisa y la compatibilidad de su capacidad o discapacidad para el normal desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo al que corresponden las plazas convocadas, que se acreditará por los Servicios Médicos Municipales, con independencia de las adaptaciones en el puesto de trabajo que, a tenor de la vigente normativa de prevención de riesgos laborales resulte necesario llevar a cabo para garantizar la protección de las personas frente a los riesgos derivados del trabajo.

c) Edad: Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Habilitación: No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los Organismos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a Cuerpos o Escalas de funcionarios.

En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.



e) Titulación: Poseer, o haber abonado los derechos para su expedición, la titulación que se requiera en las bases específicas de cada convocatoria.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

f) Haber abonado la tasa por la participación en procesos selectivos de personal funcionario o laboral del Ayuntamiento de Tolosa.

g) No hallarse incurso/a en causa legal de incapacidad o incompatibilidad, previstos en la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, sin perjuicio, para quienes ocupan ya un cargo público o una actividad privada incompatible, de ejercitar el derecho de opción a que se refieren las citadas normas legales.

h) Aquellos otros que, específicamente, se fijen para cada proceso selectivo en los correspondientes anexos y/o bases específicas.

Quienes deseen tomar parte en la convocatoria deberán reunir la totalidad de los requisitos exigidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

Asimismo deberán poseerse todos ellos durante el procedimiento de selección hasta el momento del nombramiento, excepto el señalado en el apartado b) relativo a la capacidad funcional, que deberá ser certificado por los servicios médicos municipales inmediatamente antes del nombramiento como funcionario en prácticas o de carrera o de personal laboral fijo.

No obstante lo anterior, si en cualquier momento del procedimiento llegara a conocimiento del Tribunal que alguna de las personas aspirantes carece de los requisitos exigidos en la convocatoria, se le excluirá de la misma, previa audiencia de la persona interesada, dando cuenta el mismo día, a la autoridad que haya convocado el proceso selectivo.

2. Turno de Promoción Interna

Las personas aspirantes que concurren a las plazas reservadas a promoción interna deberán hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la plaza de procedencia y cumplir con los siguientes requisitos:



- a) Hallarse integrado/a como funcionario/a de carrera o personal laboral fijo del Ayuntamiento de Tolosa en alguna de las escalas existentes, en la plaza del grupo o subgrupo de clasificación inmediatamente inferior a la que aspiren, o del mismo grupo o subgrupo, de conformidad con las bases específicas de la convocatoria.
- b) Tener una antigüedad de, al menos, dos años como funcionario/a del Ayuntamiento de Tolosa en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación.
- c) Poseer la titulación o antigüedad requerida y el resto de los requisitos establecidos para el acceso a la plaza aspirada.

3. Turno de personas con discapacidad

Quienes concurran a plazas reservadas a personas con discapacidad deberán tener reconocida la condición de tales, con discapacidad de grado igual o superior al 33% mediante Resolución o Certificado expedido por el órgano competente de la Administración (Imsero o Departamento de Acción social de la Diputación Foral, etc.).

4. Protección de datos

El tratamiento de la información tendrá en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y demás disposiciones que resulten de aplicación.

La presentación por los/as aspirantes del formulario de solicitud para participar en un proceso selectivo implica su autorización para que se les identifique en las publicaciones procedentes que se lleven a cabo en los boletines oficiales, tabloneros de anuncios, en la página web del Ayuntamiento y en cualquier otro medio que se utilice en aplicación de las bases reguladoras del proceso selectivo. Asimismo, supone su consentimiento para que el Ayuntamiento de Tolosa trate los datos personales para la gestión de las bolsas de trabajo que deriven del concreto proceso selectivo así como para la realización de las correspondientes pruebas psicotécnicas o de personalidad.

Los procesos selectivos objeto de las presentes Bases están regidos por el principio de publicidad por lo que no se admitirá la solicitud si la persona aspirante no consiente la cesión de sus datos con el contenido y para los fines indicados en el párrafo anterior.



La participación en el proceso selectivo también implica el tratamiento de la documentación que han de aportar los/as aspirantes en el curso del procedimiento de selección, de conformidad con los criterios de la Agencia (española y vasca) de Protección de Datos.

Por su parte, a los efectos previstos en la Base Decimosexta relativa a la confección de Bolsas de Trabajo a resultados de la celebración de los procesos selectivos a los que se refieren las presentes bases, las personas aspirantes deberán indicar en su solicitud de participación en dichos procesos si se oponen a la cesión a otras entidades de la Administración Pública sus datos relativos a: Nombre y Apellidos, DNI, domicilio, teléfono de contacto y nivel de formación, única y exclusivamente, para que por éstas les puedan ser realizadas ofertas de empleo en los términos legalmente previstos, considerándose, de no constar expresamente su oposición que prestan su consentimiento a ello.

Los datos facilitados por los/as aspirantes se integrarán en un fichero denominado «Oferta de Empleo Ordinaria», cuyo órgano responsable es la sección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en las oficinas del servicio UDATE o a través de la sede electrónica del Ayuntamiento.

Quinta.- Instancias y admisión

1. Cumplimentación y presentación de solicitudes

a) Las solicitudes se presentarán, dentro del plazo de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente al anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, **preferentemente mediante sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa**, en modelo oficial y normalizado que se encontrará disponible en: <https://udala.tolosa.eus/eu/udal-administrazioa/lan-eskaintza>.

Asimismo, las personas candidatas podrán presentar sus solicitudes en:

- El Registro General del Ayuntamiento de Tolosa (Plaza Zaharra, 6) de 7:15 a 14:15 horas de lunes a miércoles y viernes, y el jueves de 7:15 a 19:00 horas. Los solicitantes deberán acreditar su identidad ante el personal de UDATE.
- También se podrán presentar las instancias en los lugares mencionados en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las instancias presentadas en las Oficinas de Correos se entregarán en éstas antes de la finalización del plazo de presentación de instancias, en sobre abierto, para ser fechadas y selladas por la persona funcionaria de Correos. Sólo así se entenderá que tuvieron su entrada el día de su presentación en Correos.



En estos dos últimos casos, las personas candidatas deberán realizar transferencia bancaria y presentar el justificante de pago junto al modelo normalizado de solicitud de participación.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma, así como la falta de pago de la tasa establecida, supondrá la exclusión de la persona aspirante del proceso selectivo.

b) En la solicitud deberán alegar los datos correspondientes a los méritos que se desean valorar en la fase de concurso. A estos efectos, no se valorarán los méritos que no se hayan alegado adecuadamente en la instancia.

c) Para ser admitidos/as y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, las personas aspirantes deberán formalizar la solicitud en todos sus apartados. Deberán manifestar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de finalización del plazo señalado para su presentación.

d) Quienes aspiren a las plazas reservadas a personas con discapacidad, deberán manifestar si tienen la necesidad de adaptaciones de tiempo o medios para la realización de algún ejercicio de la fase de oposición, con indicación de las concretas que requieran.

e) Euskera: Quienes puedan acreditar, documentalmente o mediante la superación de la prueba que se lleve a efecto, el nivel de conocimientos de Euskera requerido para las plazas que lleven aparejado algún puesto de perfil lingüístico preceptivo, optarán tanto a dichos puestos como a los que no tuviesen esta condición.

f) En las instancias deberá indicarse el idioma en el que desean realizar las pruebas selectivas (euskera o castellano). De no señalar nada al respecto, se entenderá que la totalidad de las pruebas se realizarán en euskera.

En todo caso, las pruebas de evaluación de aptitudes psicológicas se realizarán en el idioma o idiomas (euskera y/o castellano) para el que hayan sido diseñadas.

g) En la instancia, las personas aspirantes deberán indicar que desean participar por alguno de los siguientes turnos: a) Libre, b) Promoción Interna y en alguna de las siguientes modalidades: a) Acceso general, b) Acceso reservado a personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en las Bases Específicas y sólo podrán participar en una de las dos modalidades y dos turnos.

h) El ingreso del importe de los derechos de exámenes se realizará en los términos previstos en la vigente Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la participación en procesos selectivos de personal funcionario o laboral del Ayuntamiento de Tolosa. De



acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del anexo 2.1.24, se establecen las siguientes cuotas tributarias:

A1: 21 euro

A2: 15,90 euro

C1: 10,50 euro

C2: 10,50euro

El importe a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse efectivo a través de la pasarela de pago del Ayuntamiento de Tolosa, en caso de realizar la solicitud a través de la sede electrónica y a través de transferencia en cualquiera de las siguientes cuentas bancarias titularidad del Ayuntamiento de Tolosa, cuando se realice en UDATE o en otra forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015:

Kutxabank: ES91 2095 4408 59 1061061106

Euskadiko Kutxa: ES47 3035 0028 14 0280900078

En el concepto deberán indicarse nombre y apellidos, así como la plaza a que se desea acceder con el pago de dicha tasa.

En todo caso, el pago de los derechos de examen se efectuará dentro del plazo de presentación de la solicitud/declaración responsable.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Norma Foral 2/1990, de 11 de enero, de Tasas y Precios Públicos, no procederá su devolución por causa imputable al interesado/a. Por tanto, la exclusión del proceso selectivo por no cumplir los requisitos, no superar el proceso o no aportar la documentación exigida en la convocatoria, no dará lugar a la devolución de los derechos de examen.

i) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el supuesto de existir defectos en las instancias, se requerirá a la persona interesada para que en el plazo de 10 días los subsane, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida y se archivará su solicitud, previa resolución dictada al efecto.

2. Admisión de solicitantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Alcalde-Presidente/ la Alcaldesa-Presidente aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, con



indicación en su caso de las causas de exclusión y ordenará su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus) con indicación de que dentro de los 10 días hábiles siguientes, los/as aspirantes podrán formular reclamaciones y subsanar, en su caso, los defectos en que pudiera haberse incurrido.

Transcurrido el plazo de reclamaciones y una vez resueltas éstas, el Alcalde-Presidente/ la Alcaldesa-Presidente aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y ordenará su publicación, o las de las modificaciones habidas con respecto a la lista provisional, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus). La lista provisional se entenderá automáticamente elevada a definitiva si no se produjeran reclamaciones.

3. Notificaciones

A los efectos de posibles notificaciones, se entenderá como domicilio el señalado en la instancia, salvo que con posterioridad se comunique otro distinto de forma expresa y fehaciente al órgano convocante.

Sexta.- Tribunal Calificador

1. Nombramiento

En cada convocatoria el órgano municipal competente nombrará a los/as componentes del Tribunal Calificador, que se encargará del desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas.

Los nombramientos se publicarán en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus), conjuntamente con la relación provisional de personas admitidas y excluidas.

2. Composición

a) Los Tribunales calificadores de los procesos selectivos convocados se constituirán conforme a lo señalado en el artículo 60 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 Empleo Público, artículo 4 del Real Decreto 896/91 del 7 de junio, artículo 81 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco, artículo 127.1.h) de la Ley de 7/85, de 2 de abril, en la redacción dada por la Ley 57/03, de 16 de diciembre y artículo 21 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.



b) El Tribunal calificador que se constituya para valorar el proceso selectivo contará con un/a Presidente, un/a Secretario/a y los/as Vocales que determine la convocatoria, no pudiendo ser en ningún caso el número de miembros inferior a cinco. Entre los vocales figurará un miembro designado por el IVAP o miembro de la Academia de Policía del País Vasco en caso de policías locales.

c) El nombramiento de los miembros del Tribunal Calificador se realizará junto con la resolución que apruebe la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo y la fecha de la primera prueba de la fase de oposición. Dicha resolución será objeto de publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus).

d) La composición del Tribunal será técnica y las/los vocales deberán poseer titulación académica del mismo nivel o superior a la exigida para el acceso a las plazas convocadas. Se respetará, asimismo, el principio de especialidad, conforme al cual al menos la mitad de las personas miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimiento que la exigida para el ingreso y al menos una de las personas miembros deberá poseer formación o experiencia en selección en el ámbito del empleo público.

e) El personal de elección o de designación política, el personal eventual, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal, las personas que se hayan dedicado en los últimos cinco años a preparar aspirantes para el ingreso al empleo público, en relación con los grupos o categorías profesionales respecto de los cuales hayan podido desarrollar dicha actividad y el personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de personal funcionario o de colegios profesionales no podrán formar parte de los órganos de selección.

f) La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

g) Salvo que se justifique debidamente su no-pertinencia, la composición del tribunal ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Excepcionalmente, y con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los casos a que se refiere el artículo 3.10 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

h) Sin perjuicio de la representación que corresponde a un/a miembro designado por el IVAP en los Tribunales calificadores, un/a miembro designado por dicho Instituto formará parte de los mismos a los solos efectos de la realización y evaluación de las pruebas destinadas a la acreditación de los perfiles lingüísticos.



i) El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas para las pruebas que estime oportunas, limitándose dichos/as asesores/as a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas, teniendo voz pero sin voto.

3. Constitución

a) El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, de las personas (titulares o suplentes), que desempeñen la Presidencia y la Secretaría y la mitad del resto de sus miembros.

b) En caso de ausencia de quienes desempeñen los cargos de la Presidencia, la persona titular de este cargo designará de entre los vocales con derecho a voto la persona que le sustituya y, a falta de designación, su sustitución se hará por el Vocal de mayor edad.

c) La Presidencia coordinará la realización del proceso selectivo y dirimirá los posibles empates en las votaciones con su voto de calidad. Todos los/as miembros del Tribunal tendrán voz y voto, excepto quien desempeña la Secretaría, que tendrá voz pero no voto.

4. Facultades

a) El Tribunal actuará con plena autonomía funcional, será responsable de la objetividad del procedimiento y garantizará el cumplimiento de las bases de la convocatoria. En su actuación se garantizarán los principios de independencia y discrecionalidad técnica.

b) En cualquier momento del proceso selectivo, si el Tribunal tiene conocimiento de la existencia de aspirantes que no cumplen alguno de los requisitos exigidos para participar en la correspondiente convocatoria, previa audiencia de la persona interesada, deberá proponer su exclusión al órgano competente, comunicando las inexactitudes o falsedades formuladas por el/la aspirante en la solicitud de participación.

c) El Tribunal calificador, a petición de cualquiera de sus miembros, se reserva la posibilidad de solicitar en cualquier momento del proceso selectivo la documentación original que afecte a cualquier fase del proceso.

d) El Tribunal queda facultado para adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden y desarrollo del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas Bases o en las Bases Específicas y resolver cuantas cuestiones se susciten relativas a su interpretación y aplicación, así como para el propio ejercicio de sus funciones. Asimismo, estará facultado para adoptar las medidas procedentes a fin de garantizar la superación de las pruebas por un número suficiente de aspirantes que permita continuar con el respectivo proceso selectivo.



e) Las alegaciones ante las actuaciones y/o publicaciones del Tribunal se presentarán, por escrito, en la Oficina de Atención al Ciudadano (UDATE) o mediante el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Tolosa.

f) Las resoluciones del Tribunal vinculan a los órganos municipales competentes aunque éstos, en su caso, puedan proceder a su revisión conforme a lo previsto en los artículos 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

g) El Tribunal calificador podrá constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad. Asimismo, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión.

A los efectos anteriores, se consideran medios electrónicos válidos las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten.

4. Abstención y recusación

Los/as componentes del Tribunal y los/as asesores/as especialistas deberán abstenerse de actuar, o podrán ser recusados/as en cualquier momento por las personas interesadas, si concurre alguno de los motivos de abstención previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Séptima.- Desarrollo de las pruebas

a) Existirán dos temarios en cada convocatoria. Por un lado, un temario general que consta en las presentes bases y que se corresponde al nivel de titulación de la plaza. Por otro lado, un temario específico que se indicará en las bases específicas.

b) El orden de actuación de los/as aspirantes se iniciará, en aquellas pruebas que no puedan ser realizadas simultáneamente por todos/as los/as aspirantes, por el/la aspirante cuyo primer apellido comience por la letra que de conformidad con lo establecido en la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública esté vigente en el momento de la selección.

c) Las personas aspirantes serán convocadas para cada prueba en un único llamamiento siendo excluidas del proceso selectivo aquellas que no comparezcan, salvo que la no comparecencia se debiere a causas de fuerza mayor debidamente justificadas y libremente apreciadas por el Tribunal.



d) Los/as aspirantes deberán comparecer a las diferentes pruebas provistos de su documento de identidad o pasaporte en vigor, cuya presentación podrá ser exigida por el Tribunal en todo momento.

e) El lugar, fecha y hora de celebración de la primera prueba se publicará en Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus) al menos con 7 días hábiles de antelación a su celebración. Los anuncios sucesivos serán publicados en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus).

f) Los Tribunales calificadores adaptarán el tiempo y los medios de realización de los ejercicios a aquellos/as aspirantes discapacitados/as que precisen adaptación y la hubieran solicitado en la instancia, de forma que gocen de igualdad de oportunidades con el resto de los/as participantes, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba, ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigido.

En aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

g) En aras a garantizar la agilidad de los procesos de selección, el Tribunal Calificador podrá disponer la realización de las pruebas en orden diferente al establecido en las Bases Específicas, así como la celebración de varias pruebas el mismo día. En este caso, sólo se evaluarán las pruebas de aquellas personas candidatas que hayan superado la anterior.

h) A la realización de las pruebas podrán asistir las personas aspirantes que figuren como definitivamente admitidas al proceso, así como aquellas que, figurando como excluidas acrediten en el acto convocado la interposición del correspondiente recurso de alzada o reposición pendiente de resolución.

i) Las plazas incluidas en la modalidad de acceso general del turno de promoción interna que queden desiertas se acumularán a las plazas de la modalidad de acceso general del turno libre.

Octava.- Procedimiento de selección

1. Procedimiento de selección de las personas aspirantes

El procedimiento de selección de las personas aspirantes será el de oposición o concurso-oposición en sus correspondientes turnos: libre, personas con discapacidad y promoción interna, de acuerdo con lo que establezcan las Bases Específicas de la convocatoria. Así mismo, en los procesos selectivos podrá establecerse la superación de un período de



prácticas o de un curso de formación de acuerdo con lo que establezcan las Bases Específicas de la convocatoria y con el límite de duración señalado en la vigente normativa.

2. Fase de oposición

a) La fase de la oposición estará constituida por los ejercicios que se indican en las Bases específicas de la convocatoria, referidas tanto al temario general como al temario específico, y la normativa cuyo conocimiento se exigirá, será la vigente a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

b) En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, se incluirán en todo caso contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.

c) Los ejercicios podrán ser de carácter teórico y de carácter práctico. Las pruebas podrán comprender uno o varios ejercicios prácticos y éstos podrán consistir en tests psicotécnicos, tratamiento de textos, redacción de informes y proyectos, solución de supuestos, pruebas de idiomas y otros similares que se consideren adecuados para evaluar la preparación de las personas aspirantes en relación a los puestos a desempeñar. En el caso de que se realicen pruebas orales, éstas serán objeto de grabación.

d) Además de los ejercicios de carácter obligatorio y eliminatorio, podrá haber ejercicios de carácter voluntario, según lo regulen las bases específicas de la convocatoria.

e) La fase de oposición para el turno de promoción interna podrá estar exenta de la prueba correspondiente al temario general, en cuyo caso las bases específicas de cada convocatoria deberán recoger expresamente esa exención. El resto de las pruebas tendrán el mismo contenido y valoración para el turno de promoción interna y para el turno libre.

f) Cuando se convoquen plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual los ejercicios y su forma de calificación se determinarán en sus bases específicas sin vinculación a lo que se establece en la presente base con relación a los temarios.

g) En los procesos selectivos de puestos de trabajo que tengan un perfil lingüístico de euskera preceptivo, se deberá llevar a cabo una prueba de euskera, obligatoria y eliminatoria, para la acreditación del mismo.

Este examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. No obstante, de conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco quedarán exentos/as de realizar esta prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskara que se citan a continuación:



- Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico.
- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.

Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.

3. Fase de concurso

- a) La fase de concurso consistirá en el examen y valoración de los méritos contemplados en las bases específicas de la convocatoria, que deberán ser alegados en la instancia y acreditados con posterioridad por las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Dicha valoración se efectuará asignando a cada uno de ellos los puntos que les correspondan con arreglo a los baremos específicos de la convocatoria.
- b) En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio, ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.c) del Real Decreto 896/91, de 7 de junio, por el que se regula el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- c) En ningún caso la valoración de la fase de concurso podrá exceder del 45% de la puntuación máxima alcanzable en la de oposición, a tenor de lo establecido en el artículo 78 de la Ley del Empleo Público Vasco.
- d) En la valoración de la experiencia profesional el Tribunal contará el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan uso de permisos por razón de violencia de género.
- e) El Tribunal evaluará los méritos alegados y hará públicas las puntuaciones del concurso en el plazo que establezca las Bases Específicas de la convocatoria.



Novena.- Publicación de resultados.

a) Después de la publicación de los resultados de cada prueba se establecerá un plazo mínimo para revisión de exámenes de 3 días hábiles y un plazo subsiguiente de reclamaciones de 3 días hábiles a contar desde la finalización del plazo de la revisión del examen. Las reclamaciones deberán presentarse por escrito a la Presidencia del Tribunal en la Oficina de Atención al Ciudadano (UDATE) o ante el/la Secretario/a del Tribunal quien deberá registrarlas oficialmente. También podrán ser presentadas en el Registro Electrónico General del Ayuntamiento de Tolosa.

b) Los resultados provisionales se entenderán automáticamente elevados a definitivos si no se produjeran reclamaciones.

c) En el supuesto de realización de más de una prueba en el mismo día, se establecerá un plazo idéntico al señalado en el apartado a) para la totalidad de las calificaciones publicadas en dicho día.

d) Concluida la realización de todas las pruebas y de la fase de concurso, el Tribunal hará pública la relación de aspirantes que hubiesen superado todas las pruebas, por orden de puntuación total alcanzada, con indicación de los puntos obtenidos en cada prueba y la puntuación final.

e) Las plazas del turno de personas con discapacidad que no fuesen cubiertas en la convocatoria libre así como en las convocatorias de promoción interna, acrecentarán el resto de plazas cada turno respectivo.

f) Las plazas reservadas al turno de promoción interna no cubiertas acrecentarán el turno libre.

Décima.- Propuesta de nombramiento en prácticas, de carrera y/o de personal laboral fijo.

a) Las plazas que tuvieran establecido un determinado requisito para su acceso, no podrán ser ocupadas, en ningún caso, por aspirantes que no hubieran acreditado su cumplimiento.

b) El Tribunal Calificador, tras la revisión de las reclamaciones presentadas a las puntuaciones, realizará y publicará su/s propuesta/s de nombramiento cuyo número no podrá superar el de las plazas ofertadas.

c) En el caso de empate en la puntuación final, será propuesto/a el/la aspirante que hubiera obtenido la mayor puntuación total en la fase de oposición, y de persistir el empate, según el orden de puntuación de la prueba práctica (o teórico-práctica) y de la teórica, por este orden.



d) De persistir el empate, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que 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 el acceso al empleo. En el resto de supuestos, el empate se resolverá por sorteo, tras observar el orden de prelación establecido en los apartados anteriores.

e) En el caso de que el aspirante propuesto en primer lugar por el Tribunal Calificador renuncie a la plaza en cuestión, será propuesto/a el siguiente aspirante de la lista con mayor puntuación final.

Undécima.- Documentación a presentar.

Para ser admitido y participar en el proceso selectivo no será necesario acompañar a la solicitud ningún documento y bastará con que las personas candidatas manifiesten, bajo su responsabilidad, que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas para participar en el proceso a la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de participación.

La declaración responsable se considerará declaración de reunir los requisitos de participación y de poseer los méritos alegados en la solicitud de participación, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los requisitos de participación y los méritos alegados en la solicitud deberán ser acreditados documentalmente, en el momento oportuno, únicamente por las personas expresamente requeridas por la Alcaldía o por el Tribunal Calificador correspondiente. El plazo para presentar los méritos alegados en la solicitud será de 10 días hábiles y el plazo para los requisitos de participación de 20 días hábiles.

A estos efectos, en la solicitud podrá autorizarse, en el momento que corresponda, la comprobación directa por parte del Ayuntamiento de los siguientes datos:

- Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía
- Títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación
- Títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación.
- Certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia.
- Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico.
- IT Txartelas a Tecnalía.
- Perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco.
- Certificados de Cursos (IVAP) al Gobierno Vasco.
- Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.



Dicha consulta se realizará a través de las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el derecho a no aportar documentos elaborados por cualquier Administración, el artículo 155 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la disposición adicional octava de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Esta acreditación podrá ser rechazada por la persona solicitante. En este caso, deberá aportar la documentación correspondiente.

No será necesaria la presentación de los documentos que obren en poder del Ayuntamiento convocante, siempre que se indique la fecha y dependencia en que fueron entregados.

Duodécima.- Nombramiento

1. Nombramiento

Transcurrido el plazo de 20 días hábiles para presentar la documentación citada en la base general cuarta o, incluso, con anterioridad si todas las personas seleccionadas ya hubieran acreditado el cumplimiento de los requisitos, se procederá al nombramiento de las personas propuestas en calidad de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo o en prácticas, en este caso por el período de tiempo comprendido entre la fecha que se señale en el nombramiento y el de la toma de posesión en propiedad como personal funcionario de carrera o personal laboral fijo tras la superación del curso selectivo de formación o el periodo de prácticas correspondiente. Si, por el contrario, el aspirante propuesto no presentara dicha documentación en el plazo señalado, no podrá ser nombrado.

En las convocatorias en las que se establezca la exigencia de realizar un período de prácticas y/o un curso de formación, su realización constituirá una fase más del proceso selectivo y tendrá carácter eliminatorio. La duración acumulada del período de prácticas y del curso de formación, que en ningún caso será superior a 18 meses, se establecerá en las bases específicas de cada convocatoria.

2. Periodo de prácticas

a) El Tribunal calificador elevará su propuesta de nombramiento como funcionarios/as en prácticas al Alcalde/a la Alcaldesa para su aprobación, siendo el acuerdo de nombramiento publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en



la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus). La incorporación como funcionario/a en prácticas se realizará el día que fije el acuerdo de nombramiento.

b) El periodo de prácticas será objeto de evaluación y calificación valorándose las siguientes variables:

- Cumplimiento de tareas y obligaciones.
- Organización y programación.
- Calidad en el trabajo.
- Conductas de aprendizaje.
- Iniciativa.
- Responsabilidad y adaptación.
- Conductas de colaboración.
- Trabajo en equipo.
- Relaciones con usuarios/as.

c) A fin de evaluar el periodo de prácticas se constituirá una Comisión Evaluadora que se regirá por las mismas reglas de funcionamiento establecidas para el Tribunal Calificador. La citada Comisión, que estará integrada por funcionarios/as de carrera o por personal laboral fijo, valorará el periodo de prácticas y calificará a cada aspirante como Apto/a o No Apto/a.

Serán miembros de la Comisión Evaluadora:

Presidente/a:

- La Secretaria del Ayuntamiento.

Vocales:

- El/la jefe/a del Departamento.
- El/la Técnico de Recursos Humanos.

Secretario/a:

- Un/a administrativo del Departamento de Recursos Humanos.

d) Todos/as los/as funcionarios/as en prácticas tendrán un/a tutor/a designado/a por la Comisión Evaluadora. Ese/a tutor/a realizará el seguimiento e informe de las actividades del/de la funcionario/a en prácticas y emitirá un informe de conformidad con los criterios de evaluación establecidos. El procedimiento de evaluación tendrá carácter de continuidad a lo largo del período de prácticas.



e) A la finalización del periodo de prácticas la Comisión Evaluadora recabará los informes de los/as tutores/as sobre los/as funcionarios/as en prácticas, a fin de proceder a evaluar el mencionado período.

f) La Comisión Evaluadora, una vez realizada la evaluación, elevará al Alcalde/ a la Alcaldesa una propuesta de nombramiento como funcionarios/as de carrera o de personal laboral fijo a favor los/as aspirantes que hayan superado el período de prácticas.

g) La no superación del período de prácticas determinará la automática exclusión del/de la aspirante del proceso selectivo y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como funcionario/a de carrera o de personal laboral fijo, lo que se deberá determinar por el órgano competente mediante una resolución motivada, previa audiencia al/a la aspirante.

3. Cursos de formación

a) En las convocatorias de provisión de plazas que así se establezca las personas aspirantes quedarán obligadas a seguir los Cursos de Formación o Perfeccionamiento que la Corporación estime convenientes, tendentes a lograr la necesaria aptitud o los debidos conocimientos en las materias afines a las funciones propias de la plaza que deba desempeñarse, como una fase más del procedimiento de selección, sin que la duración acumulada del Curso de formación y período de prácticas pueda exceder del plazo legalmente establecido, y su no superación, de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la Convocatoria, determinará la automática exclusión de la persona aspirante del proceso de selección y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de la Ley 11/2022 del Empleo Público Vasco.

Decimotercera. Nombramiento como funcionarios/as de carrera o de personal laboral fijo.

Transcurrido, en su caso, el periodo de prácticas y/o curso de formación, el Alcalde/ la Alcaldesa efectuará el nombramiento de los/as funcionarios/as de carrera o de personal laboral fijo, que será publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en la sede electrónica del ayuntamiento y en la página web del ayuntamiento (www.tolosa.eus).

Decimocuarta.- Toma de posesión de la plaza.

a) Quienes hayan sido nombrados/as funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo deberán tomar posesión de su plaza en el plazo que se establezca en el acuerdo de nombramiento.



Quienes en el plazo establecido, y salvo causas de fuerza mayor, no tomen posesión perderán todos los derechos derivados de la convocatoria para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Tolosa.

b) A fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, se podrá acudir al orden de prelación resultante de las calificaciones finales para designar otros/as aspirantes seleccionados/as, debiendo otorgarles un plazo de 20 días hábiles para presentar la documentación enumerada en la undécima. En este caso, el órgano competente formulará propuesta de nombramiento en favor de quien, habiendo superado el proceso selectivo, ocupase el siguiente lugar en el orden de puntuación de la lista definitiva de aprobados/as.

Este procedimiento establecido se podrá aplicar en los siguientes casos:

- Cuando algún/a aspirante que ha sido nombrado/a funcionario/a en prácticas no se incorpore a la realización del período de prácticas sin que medie causa de fuerza mayor.
- Cuando algún/a aspirante no supere el período de prácticas.
- Cuando sin mediar causa de fuerza mayor algún/a aspirante que ha sido nombrado/a funcionario/a de carrera o personal laboral fijo no tome posesión dentro del plazo establecido al efecto.

c) En aquellos procesos selectivos en que se convoquen varias plazas conjuntamente, la adjudicación de dichos puestos de trabajo se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo. Estos destinos tendrán carácter definitivo, equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso. En todo caso, y por razones motivadas en las bases específicas, se podrán establecer otros sistemas de adjudicación de destinos acordes a las funciones de las plazas que se ofertan en las diferentes convocatorias.

Decimoquinta.- Normas supletorias.

Los procesos selectivos se regirán por lo establecido en estas bases generales y en las correspondientes bases específicas y convocatorias.

En lo no previsto en las bases aplicables a cada convocatoria los procesos selectivos se ajustarán a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en la Ley 1/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público; en el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, aprobado por Real



Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que será de aplicación supletoria; y en el resto de la normativa vigente en la materia.

En los procesos selectivos para la cobertura de plazas de Agentes de la Policía Local serán de aplicación el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, y el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, o la normativa que modifique o sustituya a la citada.

Decimosexta.- Bolsas de trabajo.

Para la constitución de bolsas de trabajo resultarán de aplicación los criterios que en materia de constitución y gestión de bolsas de trabajo se encuentren aprobados por el Ayuntamiento en cada momento.

Decimoséptima.- Impugnaciones.

El presente Acuerdo podrá ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar de su publicación en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa», a tenor de lo establecido en los artículos 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Así mismo, podrán ser objeto de recurso de reposición, en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los actos administrativos que se deriven de las convocatorias y de la actuación de los Tribunales, podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones.



ANEXO

TEMARIO GENERAL A1

Organización del Estado y de la CAPV

Tema 1. La Constitución de 1978. Título Preliminar. Título I: De los derechos y deberes fundamentales. Título VIII: De la Organización Territorial del estado, Capítulos I (Principios Generales) y II (De la Administración Local).

Tema 2. La Constitución de 1978. Estructura y contenido esencial. La constitucionalización del principio de estabilidad presupuestaria. La reforma constitucional.

Tema 3. La Administración Pública en la Constitución. La Administración Pública: concepto. La Administración Instrumental. Los organismos públicos. Organismos autónomos y entidades públicas empresariales. Sociedades mercantiles y fundaciones públicas.

Tema 4. La Unión Europea: origen y evolución. Instituciones y Organismos de la Unión Europea: composición, funcionamiento y competencias. La Unión Económica y Monetaria.

Tema 5. El Derecho de la Unión Europea. Tratados y Derecho derivado. Las Directivas y los Reglamentos comunitarios. Las decisiones, recomendaciones y dictámenes. Derecho europeo y derecho de los países miembros. Relaciones con Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Tema 6. Carta Europea de Autonomía Local.

Tema 7. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco: Título preliminar. Título I: De las competencias del País Vasco.

Régimen Local

Tema 8. La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

Tema 9. Entidades locales: clases y potestades. El municipio: término municipal, población, organización y competencias. Alteraciones de términos municipales. Legislación básica y legislación autonómica.

Tema 10. La población municipal. El Padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. La participación vecinal en la gestión municipal.

Tema 11. El Estatuto de los miembros electivos de las Corporaciones locales. Los concejales no adscritos. Los grupos políticos.



Tema 12. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias y de las atribuidas por delegación. Los servicios mínimos.

Tema 13. La sostenibilidad financiera de la hacienda local como presupuesto del ejercicio de las competencias. Los convenios sobre ejercicio de competencias y la prestación de servicios municipales.

Tema 14. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones. Información y participación ciudadanas.

Tema 15. La fase de control del gobierno municipal en las sesiones. La moción de censura y la cuestión de confianza en el ámbito local.

Tema 16. Impugnación de los actos y acuerdos locales y ejercicio de acciones. Recursos administrativos y jurisdiccionales contra los actos locales.

Tema 17. Entidades Locales: Bienes, actividades y servicios. Tipificación de las infracciones y sanciones por las Entidades Locales en determinadas materias.

Tema 18. Los bienes de las Entidades Locales. Concepto y clasificación. Utilización de los bienes de dominio público y de los bienes patrimoniales. Adquisición. Conservación y tutela. Prerrogativas. Disfrute y aprovechamiento de los bienes. Enajenación de los bienes patrimoniales.

Tema 19. Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi: Objeto y principios de la Ley. Autonomía local y potestad de autoorganización. Competencias municipales. Organización municipal y funcionamiento. Gestión de servicios públicos locales.

Tema 20. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones. Disposiciones Generales sobre participación ciudadana.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 21. La Administración Pública y el Derecho. El principio de legalidad en la Administración. Potestades regladas y discrecionales: discrecionalidad y conceptos jurídicos indeterminados. Límites de la discrecionalidad. Control judicial de la discrecionalidad. La desviación de poder.



Tema 22. Los principios de la organización administrativa: La competencia y sus técnicas de traslación. La jerarquía, la coordinación y el control.

Tema 23. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 24. La actividad de las Administraciones Públicas. Normas generales de actuación. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos.

Tema 25. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación. Régimen de invalidez de los actos administrativos.

Tema 26. Procedimiento administrativo: disposiciones generales. Fases del procedimiento. Procedimientos sancionador y de responsabilidad patrimonial. Revisión de oficio y recursos administrativos.

Tema 27. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Concepto de Sector Público y principios generales de actuación de las administraciones públicas. Órganos de las Administraciones Públicas: disposiciones generales, competencia y órganos colegiados. Abstención y recusación.

Tema 28. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de la potestad sancionadora. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Funcionamiento electrónico del sector público. De los convenios. Relaciones interadministrativas: principios generales y deber de colaboración. Disposición Adicional Octava.

Empleo público

Tema 29. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

Tema 30. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.



Tema 31. La relación estatutaria. Los derechos de los funcionarios públicos. Derechos individuales. Especial referencia a la carrera administrativa y a las retribuciones.

Contratación

Tema 32. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Contratos del sector público: Delimitación de los tipos de contratos. Contratos sujetos a regulación armonizada. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

Tema 33. Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Régimen de invalidez. Recurso especial en materia de contratación.

Tema 34. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 35. Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

Tema 36. Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 37. Efectos de los contratos. Prerrogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Hacienda Pública

Tema 38. Los recursos de las haciendas locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las entidades locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios.

Tema 39. El presupuesto general de las entidades locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La elaboración y aprobación del presupuesto general. La prórroga presupuestaria.



Protección de Datos de Carácter Personal

Tema 40. La Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Tema 41. Aspectos fundamentales de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Subvenciones

Tema 42. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones.

Tema 43. Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Transparencia e igualdad

Tema 44. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ámbito subjetivo de aplicación y publicidad activa.

Tema 45. Igualdad de Mujeres y Hombres. Legislación estatal y autonómica.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.



ANEXO

TEMARIO GENERAL A2

Organización del Estado y de la CAPV

Tema 1. La Constitución de 1978. Título Preliminar. Título I: De los derechos y deberes fundamentales. Título VIII: De la Organización Territorial del estado, Capítulos I (Principios Generales) y II (De la Administración Local).

Tema 2. Carta Europea de Autonomía Local.

Tema 3. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco: Título preliminar. Título I: De las competencias del País Vasco.

Régimen Local

Tema 4. La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

Tema 5. Entidades locales: clases y potestades. El municipio: término municipal, población, organización y competencias. Alteraciones de términos municipales. Legislación básica y legislación autonómica.

Tema 6. La población municipal. El Padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. La participación vecinal en la gestión municipal.

Tema 7. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias. Los servicios mínimos.

Tema 8. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones. Información y participación ciudadanas.

Tema 9. Impugnación de los actos y acuerdos locales y ejercicio de acciones. Recursos administrativos y jurisdiccionales contra los actos locales.

Tema 10. Los bienes de las Entidades Locales. Concepto y clasificación. Utilización de los bienes de dominio público y de los bienes patrimoniales. Adquisición. Conservación y tutela. Prerrogativas. Disfrute y aprovechamiento de los bienes. Enajenación de los bienes patrimoniales.

Tema 11. Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi: Objeto y principios de la Ley. Autonomía local y potestad de autoorganización. Competencias municipales. Organización municipal y funcionamiento. Gestión de servicios públicos locales.



Tema 12. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones. Disposiciones Generales sobre participación ciudadana.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 13. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 14. La actividad de las Administraciones Públicas. Normas generales de actuación. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos.

Tema 15. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación. Régimen de invalidez de los actos administrativos.

Tema 16. Procedimiento administrativo: disposiciones generales. Fases del procedimiento. Procedimiento sancionador y de responsabilidad patrimonial. Revisión de oficio y recursos administrativos.

Tema 17. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Concepto de Sector Público y principios generales de actuación de las administraciones públicas. Órganos de las Administraciones Públicas: disposiciones generales, competencia y órganos colegiados. Abstención y recusación.

Tema 18. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de la potestad sancionadora. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Funcionamiento electrónico del sector público. De los convenios. Relaciones interadministrativas: principios generales y deber de colaboración. Disposición Adicional Octava.

Empleo público

Tema 19. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.



Tema 20. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Contratación

Tema 21. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Contratos del sector público: Delimitación de los tipos de contratos. Contratos sujetos a regulación armonizada. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

Tema 22. Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Régimen de invalidez. Recurso especial en materia de contratación.

Tema 23. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 24. Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

Tema 25. Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil de Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

Tema 26. Efectos de los contratos. Prerrogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Hacienda Pública

Tema 27. Los recursos de las haciendas locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las entidades locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios.



Tema 28. El presupuesto general de las entidades locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La elaboración y aprobación del presupuesto general. La prórroga presupuestaria.

Protección de Datos de Carácter Personal

Tema 29. La Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Subvenciones

Tema 30. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones.

Tema 31. Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones

Igualdad

Tema 32. Igualdad de Mujeres y Hombres. Legislación estatal y autonómica.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.



ANEXO **TEMARIO GENERAL C1**

Organización del Estado y de la CAPV

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Principios generales. Derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Tema 2. Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.

Tema 3. El Estatuto de Autonomía del País Vasco. Idea general de su significado. Estructura y contenido.

Régimen Local

Tema 4. El municipio: término municipal, población, organización y competencias.

Tema 5. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones.

Tema 6. Intervención administrativa local en la actividad privada. Procedimiento de concesión de licencias.

Tema 7. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Competencias de las Entidades Locales: principios generales.

Tema 8. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 9. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 10. La actividad de las Administraciones Públicas. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo.



Tema 11. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación, nulidad de pleno derecho, anulabilidad y revocación de los actos administrativos.

Tema 12. Procedimiento administrativo: fases del procedimiento.

Tema 13. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de la potestad sancionadora y procedimiento sancionador.

Empleo público

Tema 14. El personal al servicio de las Administraciones Públicas: clases. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. Acceso al empleo público. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera. Régimen del personal laboral.

Contratación

Tema 15. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: ámbito de aplicación subjetiva. Clases de contratos. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

Hacienda Pública

Tema 16. Haciendas Locales: Clasificación de los ingresos. Ordenanzas Fiscales.

Protección de Datos de Carácter Personal

Tema 17. La Protección de Datos de Carácter Personales: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Subvenciones

Tema 18. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones.

Transparencia e igualdad

Tema 19. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ámbito subjetivo de aplicación y publicidad activa.



Tema 20. Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ámbito de aplicación, principios generales y competencias de las entidades locales.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.



ANEXO **TEMARIO GENERAL C2**

Organización del Estado y de la CAPV

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Principios generales. Derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Tema 2. Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.

Régimen Local

Tema 3. El municipio: término municipal, población, organización y competencias.

Tema 4. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones.

Tema 5. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Competencias de las Entidades Locales: principios generales.

Tema 6. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 7. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 8. La actividad de las Administraciones Públicas. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo.

Tema 9. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación, nulidad de pleno derecho, anulabilidad y revocación de los actos administrativos.

Tema 10. Procedimiento administrativo: fases del procedimiento. Recursos administrativos.

Empleo público



Tema 11. El personal al servicio de las Administraciones Públicas: clases. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. Acceso al empleo público. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera. Régimen del personal laboral.

Contratación

Tema 12. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: ámbito de aplicación subjetiva. Clases de contratos. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

Protección de Datos de Carácter Personal

Tema 13. La Protección de Datos de Carácter Personales: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Subvenciones

Tema 14. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones.

Transparencia e igualdad

Tema 15. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ámbito subjetivo de aplicación y publicidad activa.

Tema 16. Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ámbito de aplicación, principios generales y competencias de las entidades locales.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.



ANEXO **TEMARIO GENERAL E**

Organización del Estado y de la CAPV

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Principios generales. Derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Tema 2. Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.

Régimen Local

Tema 3. El municipio: término municipal, población, organización y competencias.

Tema 4. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones.

Tema 5. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Competencias de las Entidades Locales: principios generales.

Tema 6. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 7. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 8. La actividad de las Administraciones Públicas. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo.

Empleo público

Tema 9. El personal al servicio de las Administraciones Públicas: clases. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. Acceso al empleo público. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera. Régimen del personal laboral.

Contratación



Tema 10. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: ámbito de aplicación subjetiva. Clases de contratos. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

Transparencia e igualdad

Tema 11. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ámbito subjetivo de aplicación y publicidad activa.

Tema 12. Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ámbito de aplicación, principios generales y competencias de las entidades locales.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

**HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA**

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalitate a/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	
Jaiotze data / Fecha nacimiento			
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.
Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?	

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)	
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.
Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

Jakinarazpenak / Notificaciones	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):



Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria		
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial		
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2	☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea).	Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015).
Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:	Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:
1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz. 2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz. 3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz.	1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación 3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación. 4. Consulta del certificado de inexistencia de



4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik). 6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz. 7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz. 8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz. 9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.	antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia. 5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico. 6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia. 7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco. 8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco. 9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.
☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):	☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):

Baimena: Datu pertsonalak uzteko		Autorización para la cesión de datos personales	
Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.		Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.	
☐ Baimena ematen dut	☐ Ez dut baimena ematen	☐ Doy mi consentimiento	☐ No doy mi consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena	Declaración responsable
Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut: 1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira. 2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.	Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable: 1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. 2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante



Araudi erregulatzaila / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (**Tolosatik** - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 personala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa	Información sobre protección de datos
Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus	Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus
Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.	Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.
Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.	Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.
Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuak eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.	Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.
Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.	Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.
Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.	Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.



**OINARRI ESPEZIFIKOAK. TRAFIKO
KOORDINATZAILEA**

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Zerbitzu bereziak

Mota: Udaltzaingoa eta laguntzaileak

Sailkapen taldea: C1

2. Plaza kopurua.

Barne-sustapeneko txanda: 1

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Trafiko koordinatzailea (4.111 kodea)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C1 C1, nahitaezkoa.

3.3. Lanaldia: Udalbatzak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

3.5. Ordainsariak:

C1 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 21

Berariazko osagarria, 24.732,82 euro urtean.

**BASES ESPECÍFICAS. COORDINADOR
DE TRÁFICO.**

1. Características de la plaza.

Escala: Administración Especial

Subescala: Servicios especiales

Clase: Policía Local y sus auxiliares

Grupo de clasificación: C1

2. Número de plazas.

Turno de promoción interna: 1

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Coordinador de tráfico (código 4.111)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C1 C1, preceptivo.

3.3. Jornada: La que establezca anualmente la Corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto.

3.4. Período de prácticas: sí, 6 meses.

3.5. Retribuciones:

Grupo C1

Complemento de destino 21

Complemento específico 24.732,82 euros anuales.



4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrean gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Goi mailako batxilergo, goi mailako lanbide-heziketa edo baliokidea den tituluaren jabe izatea.

- Tolosako Udaleko karrerako funtzionarioa izatea, eskala berezikoa, zerbitzu berezien azpieskalakoa, udaltzaingoaren eta haren laguntzaileen motakoa eta C1 sailkapen-azpitaldekoa.

- Zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran egotea poliziaren oinarritzko eskalan, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian edo zerbitzu berezietako egoeran Tolosako Udalean.

- Tolosako polizia-kidegoan Poliziaren Oinarritzko Eskalako agente gisa 2 urteko zerbitzu efektiboa bete izana.

Benetako zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuaren 78.4 artikuluan ezarritakoaren arabera zenbatuko dira.

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Título: Estar en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente.

- Ser funcionario/a de carrera del Ayuntamiento de Tolosa de la escala especial, subescala servicios especiales, clase policía local y sus auxiliares y subgrupo de clasificación C1.

- Hallarse en la situación administrativa de servicio activo en la escala básica de la policía o en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, de excedencia por razón de la violencia de género, o en situación de servicios especiales en el Ayuntamiento de Tolosa.

- Haber completado 2 años de servicios efectivos como agente de la Escala Básica de la Policía en el cuerpo de policía de Tolosa.

Los servicios efectivos se computarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 78.4 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.



- Gidabaimenak: A2 eta B+E

- Carnet de conducir: A2 y B+E

- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C1 C1. hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C1 C1. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C1 C1 preceptivo, por lo que la posesión del PL C1 C1 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).

5. Eginkizunak.

Ardura Nagusiak:

Trafikoaren arloko koordinazio-lanak egitea.

Funtzioan esanguratsuenak:

1. Trafikoaren arloan jasotzen diren gorabeherak jaso, horiei erantzun eta bideratzea.
2. Beste sail batzuetarako azalpen-txostenak egitea gai hauei buruz: trafikoa, bide publikoen okupazioa, azokak, jaiak, lanak eta abar.
3. Udalerrian antolatutako jarduera, kirol-proba, jai eta abarretarako behar diren lanak antolatu eta koordinatzea.
4. Bide-seinale horizontalak eta bertikalak, kontrolatzea, eta behar den materiala erosteko eskatzea.
5. Semaforoak matxurak, hausturak edo akatsak kontrolatzea, eta horien berri ematea enpresa adjudikaziodunari, semaforoak ordeztu edo konpon ditzan.
6. Arrisku posibleak gutxitzeko proposamenak egitea, irtenbideak proposatzea, aurrekontuak eskatzea, etab.
7. Mugikortasuneko udal-plangintza diseinatzen laguntzea, informazioa eta iritzia emanez.
8. Mugikortasun Mahaiko kide izatea, mahaia osatzen duten gainerako arlo eta erakundeekin koordinatuta.

5. Funciones.

Responsabilidades Generales:

Realizar labores de coordinación en materia de tráfico.

Los más significativos en la función:

1. Recepcionar, atender y canalizar las incidencias que se reciban en materia de tráfico.
2. Elaborar informes explicativos para otros departamentos sobre tráfico, ocupación de vías públicas, ferias, fiestas, obras, etc.
3. Organizar y coordinar los trabajos necesarios para las actividades, pruebas deportivas, fiestas, etc. organizadas en el municipio.
4. Controlar la señalización vial horizontal y vertical y exigir la compra del material necesario.
5. Controlar las averías, roturas o defectos de los semáforos, informando de los mismos a la empresa adjudicataria para su sustitución o reparación.
6. Realizar propuestas para minimizar posibles riesgos, proponer soluciones, solicitar presupuestos, etc.
7. Colaborar en el diseño del planeamiento municipal de movilidad, facilitando información y opinión.
8. Formar parte de la Mesa de Movilidad en coordinación con el resto de áreas e instituciones que la integran.



BESTELAKOAK:

9. Galdu eta/edo lapurtutako bizikletak kontrolatzea, eta dagozkien fitxak egitea, haien harrera eta irteera kontrolatze aldera.

10. Herritarrei arreta eta informazioa ematea, zuzenean eta telefonoz, bere eskumeneko arloetan.

11. Garraiobide publikoa erabiltzeko kanpainak abian jartzen laguntzea.

12. Bide-hezkuntzako lantegiak ematen laguntzea.

13. Genero Indarkeriari buruzko mahaian protokolo-bilerak egitea hiru hilean behin.

14. Udaltzainburuari laguntzea hiriguneko trafikoa antolatzen, seinaleztatzen eta zuzentzen, zirkulazio-arauetan ezarritakoaren arabera.

15. Udaltzainburuari babestea eta Tolosako udalerriari eragiten dioten mugikortasuneko eta hiri barruko eta hiriarteko garraioko ekintzak autonomiaz gainbegiratzeko.

16. Udaltzainburuari laguntzea hirigunean egiten diren kirol-proben kudeaketan eta jarraipenean.

17. Udaltzainburuari laguntzea hiriguneko trafikoa antolatzen, seinaleztatzen eta zuzentzen, zirkulazio-arauetan ezarritakoaren arabera.

18. Udaltzainburuari laguntzea herritarren manifestazio eta kontzentrazioengatik trafikoa antolatzen, seinaleztatzen eta zuzentzen.

19. Istripu-txostenak eta atestatuak gainbegiratzeko, artxibatu edo bidali aurretik.

20. Garabi-zerbitzua gainbegiratzeko, zirkulazioko erregelamendu orokorrarekin, gordailu-aginduekin, enbargoarekin eta abarrekin bat etorritik.

OTROS:

9. Controlar las bicicletas perdidas y/o sustraídas, elaborando las fichas correspondientes para controlar su recepción y salida.

10. La atención e información directa y telefónica a la ciudadanía en las áreas de su competencia.

11. Apoyo a la puesta en marcha de campañas de uso del transporte público.

12. Colaborar en la impartición de talleres de educación vial.

13. Reuniones trimestrales de protocolo en la mesa de Violencia de Género.

14.^a Asistir al Jefe de la Policía Local en la ordenación, señalización y dirección del tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.

15. Apoyar al jefe de la Policía Local y supervisar con autonomía las acciones de movilidad y transporte urbano e interurbano que afecten al municipio de Tolosa.

16. Asistir al Jefe de la Policía Local en la gestión y seguimiento de las pruebas deportivas que se realicen en el casco urbano.

17. Asistir al Jefe de la Policía Local en la ordenación, señalización y dirección del tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.

18. Asistir al Jefe de la Policía Local en la ordenación, señalización y dirección del tráfico por manifestaciones y concentraciones ciudadanas.

19. Supervisar los informes y atestados de accidentes antes de su archivo o expedición.

20. Supervisar el servicio de grúa de acuerdo con el reglamento general de



21. Bide-hezkuntzako ekintzak, ikastetxe eta ikastetxeen sarrera-irteerak eta kudeaketa gainbegiratzea, bai eta haur-hezkuntza laguntzeko eta sustatzeko "BIZIBUSA" karabana ere.

22. Trafikoko seinaleztapen bertikalaren eta bide-pinturaren eta hiri-materialaren (ispiluak) egoera gainbegiratzea

23. Udalerrian abandonatutako ibilgailuen egoera gainbegiratzea.

24. Udaltzaingoaren udal-gordailuen egoera aztertzea.

25. Bide publikoan eta udal-gordailuaren barruan abandonatutako bizikleta eta patineteak kokatzea.

26. Datu-basea sortzea eta gainbegiratzea, eta Tolosako zikloak eta patineteak erregistratzea (lapurretak gertatuz gero egin beharreko eginbideetarako)

27. Udaltzaingoaren ibilgailuen ikuskapenak burutzea: IAT, aseguruak etab..

28. Behin-behineko aparkalekuen baimenak sortzea eta hauen jarraipena burutzea.

29. Bide publikoko trafiko-guneak ikuskatzea, patruilatzea eta kontrolatzea.

FUNTZIO KOMUNAK:

30. Arloa hobetzen laguntzea, hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatuz.

31. Ezarritako helburuak beteko dituela bermatzeko, lana antolatzea.

32. Unitate/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea zereginak pilatzen direnean, edo langilerik kanpoan edo gaixorik dagoenean.

33. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea bere ezagutzak edota eskarmentua direla-eta hobeto menderatzen dituen zereginetan.

circulación, órdenes de depósito, embargo, etc.

21. Supervisar las actividades de educación vial, las entradas y salidas de centros educativos y su gestión, así como la caravana "BIZIBUSA" de apoyo y promoción de la educación infantil.

22. Supervisar el estado de la señalización vertical y de la pintura vial y material urbano de tráfico (espejos)

23. Supervisar el estado de los vehículos abandonados en el municipio.

24. Análisis de la situación de los depósitos municipales de la policía local.

25. Colocación de bicicletas y patinetes abandonados en la vía pública y en el interior del depósito municipal.

26. Creación y supervisión de la base de datos y registro de ciclos y patinetes de Tolosa (para diligencias en caso de robo)

27. Realizar inspecciones de vehículos de la policía local: ITV, seguros, etc.

28. Creación y seguimiento de las autorizaciones de aparcamientos provisionales.

29.^a Inspeccionar, patrullar y controlar las zonas de tráfico de la vía pública.

FUNCIONES COMUNES:

30. Contribuir a la mejora del área proponiendo las acciones y modificaciones necesarias para su consecución.

31. Organizar el trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

32. Acompañar al resto del personal adscrito a la Unidad/Área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.

33. Asesorar y ayudar a sus compañeros en las tareas que por sus conocimientos y/o experiencia pueda dominar mejor.



34. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazio eta mantentze egokia dagoela begiratu eta zaintzea.

35. Bere gaikuntza profesionalari dagokion beste edozein lan egitea, aginduta badu eta alde zuzenetik horretarako jarraibideak jasota.

34. Vigilar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y recursos existentes en el Área.

35. Realizar cualesquiera otros trabajos propios de su habilitación profesional que tenga encomendada y previa instrucción al efecto.

6. Eskerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

6. Plazo de presentación de solicitudes

Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

- Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Arduraduna.

- Kideak:

- Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiak izendatutako pertsona.
- Euskara-proba egiteko IVAPek proposatutako teknikaria.
- Bertako edo beste udal bateko bi karrerako funtzionario edo haien ordezkariak.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria.

7. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: el Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

- Vocales:

- Persona designada por la Academia de Policía del País Vasco
- Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskara.
- Dos funcionarios de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o personas que los sustituyan.

- Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.



8. Oposizio-fasea

Hautaketa-prozesu hau gai orokorrearen dagokien proba egitekin salbuetsita egongo da.

1) Lehenengo proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikokoak ebatzi beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifiko hauetako I. Eranskineko gaitegi espezifikoekin zerikusia dutenak. Epaimahaiaren ahalmena da atal honetako ariketa horien ebatzea proposatzea, bai guztiak eginarazita derrigorrez, bai batzuen artean hautatzeko aukera emanda.

Ariketa hau edota gaia idatziz garatzea eskatzen duen beste edozein kalifikatzeko, kontuan hartuko dira: erantzunaren zehaztasuna, sintesi eta analisi gaitasuna, garatutako ideien aberastasuna eta emandako azalpenen argitasuna eta zuzentasuna.

Proba hori 0 eta 40 puntu bitartean kalifikatuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzen ez dituzten izangaiak automatikoki kanporatuko dira.

2) Bigarren proba. Gaitasun- eta/edo nortasun-probak. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak egokiak diren baloratzeko. Adimen eta gaitasun konpententziak neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo nortasunekoak ere. Horiekin batera, elkarrikeria pertsonal bat egingo da,

8. Fase de oposición

Este proceso selectivo estará exento de la prueba correspondiente al temario general.

1) Primera prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en resolver los supuestos teóricos, teórico-prácticos y/o prácticos que plantee el Tribunal relacionados con las funciones del puesto y con el temario específico del anexo I de las presentes bases. El Tribunal queda facultado para proponer la resolución de los supuestos del presente apartado, bien en su totalidad de forma obligatoria, bien de forma optativa entre varios a elegir.

Para la calificación de este ejercicio y de cualquier otro que implique el desarrollo por escrito de temas concretos, se tendrá en cuenta la exactitud de las respuestas, las referencias a la legislación aplicable, la capacidad de síntesis y análisis, la riqueza de las ideas desarrolladas, así como la claridad y corrección de la exposición de las mismas.

Esta prueba se calificará de 0 a 40 puntos, quedando automáticamente eliminados/as los/las aspirantes que no obtengan un mínimo de 20 puntos.

2) Segunda prueba. Pruebas de competencia y/o de personalidad. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias psicológicas (actitudes y/o aptitudes) a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se medirán tanto las competencias intelectivas-aptitudinales, como las actitudinales o de personalidad, que se acompañaran de una entrevista personal



lanpostua betetzeko behar diren que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko dira, hala nola zeharkakotasuna, proaktibitate pertsonala, komunikatzeko gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, plangintza eta antolaketa eta talde-lana.

Profesionalek lanpostuaren arabera egokitzen jotzen dituzten tresna motak erabili ahal izango dira (testak, elkarrizketak, talde-dinamikak, rol-probak, etab.).

Gehienez 10 puntu emango dira, eta gaitasun gutxienez 5 lortu beharko dira.

3) Hirugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzaila.

Euskarako C1 C1 hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da.

Azterketa IVAPek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egiteko salbuetsita geratuko dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluak diren bat dutela egiaztatzen dutenak:

- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena.

- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta

Para ello, se valorarán competencias como transversalidad, proactividad personal, capacidad de comunicación, habilidades de negociación, análisis de problemas y toma de decisiones, planificación y organización y trabajo en grupo.

Se podrán utilizar los distintos tipos de herramientas (test, entrevistas, dinámicas de grupo, pruebas de rol, etc.) que los/as profesionales consideren oportunas en función del puesto de trabajo.

Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarlo.

3) Tercera prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico C1 C1 de euskera.

El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar esta prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskera que se citan a continuación:

1. - Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico.

- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de



Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordezten duen araudiarekin bat etorritz.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.

Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

9. Fase de concurso.

Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo:

- Oinarrizko eskalako trafikoko koordinatzaile edo agente lehen gisa lan egindako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 3 puntu, 0,3 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko.

- Por cada mes completo de servicios prestados como agente primero o coordinador de tráfico de la escala básica, hasta un máximo de 3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados.

- Oinarrizko eskalako agente gisa lan egindako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 5,3 puntu, 0,3 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko.

- Por cada mes completo de servicios prestados como agente de la escala básica, hasta un máximo de 5,3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados.

Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da.

En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación.

Oinarri orokorretako hamaikagarren oinarriaren arabera, besteak beste, epaimahai kalifikatzaileak beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatze eskatuko die hautagaiei. Horretarako, organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adierazi beharko direlarik enplegu harremanaren

Según la undécima base de las bases generales, entre otras, el tribunal calificador requerirá a los candidatos que acrediten los servicios prestados en otras administraciones públicas mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas.



iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak.

Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta.

Hala eta guztiz ere, epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak.

2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu.

Deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, gehienez 4,2 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera:

- 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko.

- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu.

Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta).

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.

A pesar de todo ello, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas.

2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos.

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de las plazas convocadas hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo:

- Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso.

- Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.

- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso.

- Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso.

- Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos.

La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).



10. Prestakuntza-ikastaroa praktikaldia

10. Curso de formación y periodo de prácticas

Oposizio- eta ikasturte-faseak amaituta, Terminadas las fases de oposición y aurreko faseen baturan azken puntuaziorik concurso, el aspirante con mayor puntuación handiena lortu duen izangaiak, deialdian final de la suma de las anteriores fases, y parte hartzeko baldintzak betetzen dituela una vez haya acreditado debidamente el behar bezala egiaztatu ondoren, dagokion cumplimiento de los requisitos para tomar prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia parte en la convocatoria, deberá superar el gainditu beharko ditu. correspondiente curso de formación y el periodo de prácticas.

Prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia El curso de formación y el periodo de nahitaezkoak eta baztertzailleak izango dira, prácticas tendrán carácter obligatorio y banan-banan hartuta, eta gainditu ezean, eliminatorio, individualmente considerados, izangaia hautaketa-prozesutik kanpo y su no superación implicará la automática geratuko da, eta deialdi honetan aipatzen exclusión de la persona aspirante del den Oinarrizko Eskalako Trafiko proceso selectivo, con pérdida de cuantos koordinatzaile sartzeko izan ditzakeen derechos pudieran asistirle para su ingreso eskubideak galdu egingo ditu. a coordinador de tráfico de la Escala básica a que se refiere la presente convocatoria.

10.1.- Curso de formación

10.1.- Prestakuntza-ikastaroa

Prestakuntza-ikastaroa derrigorrezkoa eta obligatorio y eliminatorio, consistirá en un baztertzaillea izango da. Ikastaro akademiko curso académico de carácter selectivo que selektiboa da eta aurrez zehaztutako se cursará conforme al plan de estudios y ikasketa-plana eta iraupena izango du. duración preestablecidos. Su inició será Ikastaroaren hasiera Euskal Herriko dispuesto mediante resolución de la Poliziaren Akademiaren ebazpen bidez Academia de Policía del País Vasco. xedatuko da.

Hautaketa-prozesuaren fase honi se estará a lo dispuesto en el Decreto dagokionez, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que Legearen Testu Bategina onartzen duen se aprueba el Texto Refundido de la Ley de uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Policía de País Vasco y en el Decreto Dekretuan eta Euskal Herriko Poliziaren 315/1994, de 19 de julio, por el que se hautaketa eta prestakuntza-araudia aprueba el Reglamento de Selección y onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Formación de la Policía del País Vasco. Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio.



10.2.- Praktikaldia.

Praktikaldia nahitaezkoa eta baztertzailea izango da, eta 6 hilabete iraungo ditu.

Hautaketa-prozesuaren fase honekin lotutako alderdi guztietarako, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan eta Euskal Herriko Poliziaren hautaketa eta prestakuntza-araudia onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Dekretuan xedatutakoa beteko da.

Praktikaldia hasi baino lehen, deialdia egin duen organoaren ebazpenez xedatu egin beharko da zeintzuk izango diren praktiken organo arduraduna, ebaluazio-sistema, balioztapen-arduradunak, iraupena, jomuga-unitateak, azken balioztapena eta kalifikazioa, eta hautespen-prozeduraren fasea behar bezala baliozta tzeko beste edozein atal.

10.2.- Periodo de prácticas.

El periodo de prácticas tendrá carácter obligatorio y eliminatorio y tendrá una duración de 6 meses.

Para todos los aspectos relacionados con esta fase del proceso selectivo, se estará a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Policía de País Vasco y en el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco.

Antes del inicio del periodo de prácticas, mediante resolución del órgano convocante se determinará el órgano responsable de las prácticas, el sistema de evaluación, responsables de valoración, duración, unidades de destino, valoración y calificación final, y cualesquiera otros apartados que fuera necesario determinar para la correcta valoración de esta fase del proceso selectivo.

11. Lan-poltsa

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran egingo da.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

11. Bolsa de trabajo

Se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.

El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.



12. Datuen babesa

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrek laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio.

12. Protección de datos

Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

13. Inpugnazioak

Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango zaio egintza eman duenaren goragoko organoari, hilabeteko epean, errekurritutako egintza argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

13. Régimen de impugnaciones

Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dicta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido.

Hori guztia Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



I. ERANSKINA GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurka Osoko Babesa ematekoa. Biktimen babeserako eta segurtasunerako neurri judizialak.

2. gaia. 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko. V. tituluaren V. kapitulua.

3. gaia. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak. Emakumeen kontrako indarkeria matxista.

4. gaia. 1/2020 Legegintzako Dekretua, uztailaren 22koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duena.

5. gaia. 170/1994 Dekretua, maiatzaren 3koa, Euskal Herriko Polizia Kidegoen Diziplinazko Araudia onartzen duena.

6. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Zigor-bermeak eta zigor-legearen aplikazioa.

7. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Arau-hauste penalak.

8. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Delituen erantzukizun kriminala duten pertsonak.

9. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Bide segurtasunen aurkako delituak.

10. gaia. 5/2000 Lege Organikoa, urtarrilaren 12koa, Adingabeen Erantzukizun Penalaren arautzen duena.

ANEXO I TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Medidas judiciales de protección y de seguridad a las víctimas.

Tema 2. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Capítulo V del Título V.

Tema 3. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa. Violencia machista contra las mujeres.

Tema 4. Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Policía de País Vasco.

Tema 5. Decreto 170/1994, de 3 de mayo, por lo que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los cuerpos de Policía del País Vasco.

Tema 6. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De las garantías penales y de la aplicación de la Ley penal.

Tema 7. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De la infracción penal.

Tema 8. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De las personas criminalmente responsables de los delitos.

Tema 9. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De los delitos contra la seguridad vial.

Tema 10. Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.



11. gaia. 6/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Trafikoari, Ibilgailu Motordunen Zirkulazioari eta Bide Segurtasunari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena. Zehatzeko prozedura. 12. gaia. 320/1994 Errege Dekretua, otsailaren 25ekoa, Trafikoaren, Ibilgailu motordunen zirkulazioaren eta bide-segurtasunaren alorreko zigor-prozedurari buruzko araudia onartzen duena. 13. gaia. 1428/2003 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, Zirkulazio-araudi orokorra onartzeko dena. Zirkulazioko jokabideei buruzko arau orokorrak. 14. gaia. 2822/1998 Errege Dekretua, abenduaren 23koa, Ibilgailuen Araudi Orokorra onartzeko dena. (eranskinak ez). 15. gaia. 818/2009 Errege Dekretua, maiatzaren 8koa, Gidarien Araudi Orokorra onartzen duena. 16. gaia. Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteko Europako Erregelamenduaren datuak babesteko printzipio orokorrak. 17. gaia. 1/2014 Legea, azaroaren 17koa, Errepideko Bidaieri Garraioarena. Hiri-garraioak eta garraio-mota jakin batzuei buruzko xedapen bereziak 18. gaia. Bide publikoan terrazak, salgai dauden produktuen erakuslekuak eta beste elementu lagungarriak jartzea arautzen duen Ordenantza. 19. gaia. Zirkulazioaren eta denbora mugatuko aparkaldien antolamendurako arauak. 20. gaia. Autokarabanentzako zerbitzu gunearen ordenantza. 21. gaia. Oinezkoen eta ibilgailuen zirkulazio ordenantza. 22. gaia. Etxe abereen udal ordenantza. 23. gaia. Tolosako udalerrian kaleko salmenta arautzen duen ordenantza.	Tema 11. Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Procedimiento Sancionador. Tema 12. Real Decreto 320/1994, de 25 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad vial. Tema 13. Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación. Normas generales de comportamiento en la circulación. Tema 14. Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos (excluidos los anexos). Tema 15. Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores. Tema 16. Principios generales de la protección de datos en el Reglamento Europeo de Protección de Datos de Carácter Personal. Tema 17. Ley 1/2014, de 17 de noviembre, de Transporte de Viajeros por Carretera. Transportes urbanos y disposiciones particulares sobre determinados tipos de transporte Tema 18. Ordenanza Reguladora de la instalación en la vía pública de terrazas, expositores de productos en venta y otros elementos auxiliares. Tema 19. Normas reguladoras para la ordenación del tráfico y aparcamiento con tiempo limitado. Tema 20. Ordenanza de área de servicio para autocaravanas. Tema 21. Ordenanza Municipal de Circulación de Peatones y Vehículos. Tema 22. Ordenanza municipal sobre animales domésticos. Tema 23. Ordenanza reguladora de la venta ambulante.



24. gaia. Hiri hondakin solidoen bilketa eta tratamenduaren udal ordenantza.

** Baldin eta aipatutako araudietan aldaketarik gertatzen bada, kontuan hartu beharko dira gai bakoitzean indarrean dauden testuak eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.*

Tema 24. Ordenanza Municipal sobre Recogida y Tratamiento de Desechos y Residuos Sólidos Urbanos.

** En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.*



TOLOSAKO
UDALA

3. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 3º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalitate a/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	Jaiotze data / Fecha nacimiento
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.

Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?		

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)	
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkariatza agiria ere aurkeztu beharko du.

Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



Jakinarazpenak / Notificaciones	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria	
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial	
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2
	☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardurearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea). Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den	Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015). Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las



informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:

1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz.
2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.
3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz.
4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz.
5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik).
6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz.
7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz.
8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.

☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkeztu ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):

condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:

1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía
2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación
3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación.
4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia.
5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico.
6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia.
7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco.
8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco.
9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.

☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):

Baimena: Datu pertsonalak uzteko

Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.

☐ Baimena ematen dut ☐ Ez dut baimena ematen

Autorización para la cesión de datos personales

Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.

☐ Doy mi consentimiento ☐ No doy mi consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena

Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkeztu dut:

1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira.
2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.

Declaración responsable

Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:

2. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados.
3. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante



Araudi erregulatzaila / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 bertsonala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarriko informazioa

Información sobre protección de datos

Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus

Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). **Delegado/a de protección de datos:** dbdelegatua@tolosa.eus

Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.

Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.

Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua; legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.

Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.

Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.

Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.

Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.

Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.

Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.

Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.



<u>OINARRI ESPEZIFIKOAK. AGENTE LEHENA</u>	<u>BASES ESPECÍFICAS. AGENTE PRIMERO.</u>
1. Plazaren ezaugarriak. Eskala: Administrazio Berezia Azpieskala: Zerbitzu bereziak Mota: Udaltzaingoa eta laguntzaileak Sailkapen taldea: C1	1. Características de la plaza. Escala: Administración Especial Subescala: Servicios especiales Clase: Policía Local y sus auxiliares Grupo de clasificación: C1
2. Plaza kopurua. Barne-sustapeneko txanda: 1	2. Número de plazas. Turno de promoción interna: 1
Deitutako plaza kopurua handitu egin daiteke hautaketa-prozesuan edozein arrazoi dela eta hutsik gera daitezkeen tokien arabera. Plaza kopurua handitze hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Tolosako Udalaren egoitza elektronikoa argitaratuko da, eta hizkuntza eskakizuna betetzeko derrigortasun data duten lanpostuen kopurua adieraziko da. Nolanahi ere, azken kalifikazioak argitaratu aurretik adostu eta argitaratu beharko da.	Se podrá ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo. La ampliación se hará pública en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa, haciendo constar el número de plazas que tengan asignada fecha de preceptividad en el cumplimiento del perfil lingüístico y, en todo caso, deberá ser acordada y publicada con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales.
3. Bete beharreko lanpostua. <u>3.1. Lanpostua:</u> - Udaltzaingoko agente lehena (4.103 kodea) <u>3.2. Hizkuntza eskakizuna:</u> B2 B2, nahitaezkoa. <u>3.3. Lanaldia:</u> Udaltzazak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak. <u>3.4. Praktikaldia:</u> bai, 6 hilabete. <u>3.5. Ordainsariak:</u>	3. Puesto a desempeñar. <u>3.1. Puesto de trabajo:</u> - Agente primero policía local (código 4.103) <u>3.2. Perfil lingüístico exigido:</u> B2 B2, preceptivo. <u>3.3. Jornada:</u> La que establezca anualmente la Corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto. <u>3.4. Período de prácticas:</u> sí, 6 meses.



C1 taldea Lanpostu mailako osagarria, 21 Berariazko osagarria, 31.210,34 euro urtean.	<u>3.5. Retribuciones:</u> Grupo C1 Complemento de destino 21 Complemento específico 31.210,34 euros anuales.
4. Baldintzak. Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honakoak bete beharko dira: - Titulua: Goi mailako batxilergo, goi mailako lanbide-heziketa edo baliokidea den tituluaren jabe izatea. - Tolosako Udaleko karrerako funtzionarioa izatea, eskala berezikoa, zerbitzu berezien azpieskalakoa, udaltzaingoaren eta hare laguntzaileen motakoa eta C1 sailkapen-azpitaldekoa. - Zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran egotea poliziaren oinarrizko eskalan, seme-alabak edo senideak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian edo zerbitzu berezietako egoeran Tolosako Udalean. - Tolosako polizia-kidegoan Poliziaren Oinarrizko Eskalako agente gisa 3 urteko zerbitzu efektiboa bete izana. Benetako zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020	4. Requisitos. Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos: Título: Estar en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente. - Ser funcionario/a de carrera del Ayuntamiento de Tolosa de la escala especial, subescala servicios especiales, clase policía local y sus auxiliares y subgrupo de clasificación C1. - Hallarse en la situación administrativa de servicio activo en la escala básica de la policía o en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, de excedencia por razón de la violencia de género, o en situación de servicios especiales en el Ayuntamiento de Tolosa. - Haber completado 3 años de servicios efectivos como agente de la Escala Básica de la Policía en el cuerpo de policía de Tolosa. Los servicios efectivos se computarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 78.4 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el



Legegintzako Dekretuaren 78.4 artikuluan ezarritakoaren arabera zenbatuko dira. - Gidabaimenak: A2 eta B+E - Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko B2 B2. hizkuntza-eskakizuna dauka esleituta; horrenbestez, B2 B2. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).	que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco. - Carnet de conducir: A2 y B+E - El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico B2 B2 preceptivo, por lo que la posesión del PL B2 B2 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).
5. Eginkizunak. <u>Erantzukizun orokorrak:</u> Txandako langileen gaineko zuzeneko agintea betetzea, eta haien jarduerak behar bezala koordinatu eta ikuskatzea. <u>Lan esanguratsuenak:</u> LANGILEEN KOORDINAZIOA ETA IKUSKAPENA: 1. Atera behar den agente lehenak edo zerbitzuburuak egiteko utzitako lanak edo jarduketak jasotzea eta zerbitzua planifikatzea. 2. Taldeko agenteei dagozkien zereginak eta zerbitzuak esleitu eta jakinaraztea. 3. Ondorengo egunetan egin beharreko lanak planifikatzea Buruzagitzarekin. 4. Zerbitzuen eragiketak ikuskatzea, eta eraginkorrak direla bermatzea. 5. Agindupeko agenteek helarazitako kontsultak eta zalantzak argitzea: kaleko jarduketaren gaineko orientabideak, ordenantzen eta trafikoaren arloko jarduketei buruzko erabakia, kasu larrietan haien gertalekura joatea, etab.	5. Funciones. <u>Responsabilidades Generales:</u> Ejercer el mando directo sobre el personal del turno, coordinando y supervisando debidamente sus actuaciones. <u>Tareas más Significativas:</u> COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL PERSONAL: 1. Recepcionar las tareas y actuaciones pendientes del agente primero o jefe del servicio saliente y planificar el servicio. 2. Asignar y comunicar a los agentes del grupo las tareas y los servicios que correspondan. 3. Planificar con la Jefatura los trabajos a desarrollar en días posteriores. 4. Supervisar las operaciones de los servicios, asegurándose de la eficiencia de los mismos. 5. Resolver las consultas y dudas planteadas por los agentes a su mando: orientación sobre actuaciones de calle, decisión sobre actuaciones en materia de ordenanzas, tráfico, personarse en casos graves en el lugar de los hechos, etc. 6. Coordinar actuaciones con otros cuerpos policiales.



6. Beste polizia-kidego batzuekin jarduketak koordinatzea. 7. Ardurapean dituen langileek gaitasun-maila egokia dutela zaintzea (jardunari eta lanbide-ezagutzei dagokienez), egiten dituzten txostenak eta parteak ikuskatzea, eta egoki iritzitako oharrak egitea. UDALTZAINA: 8. Udaltzain lanpostuaren funtzioak egitea. EGINKIZUN KOMUNAK: 9. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea. 10. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko. 11. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean. 12. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan. 13. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea. 14. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edozein lan egitea, aldez aurretik horretarako jarraibideak jasota.	7. Velar porque el personal a su cargo mantenga el nivel de competencia adecuado en cuanto a desempeño y conocimientos profesionales y supervisar los informes y partes que emitan señalando a éstos las observaciones que consideren oportunas. POLICÍA LOCAL: 8. Realizar las funciones del puesto de Agente de Policía Local. FUNCIONES COMUNES: 9. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y modificaciones contribuyan a dicha mejora. 10. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. 11. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad. 12. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional. 13. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área. 14. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.
6. Eskaerak aurkezteko epea Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.	6. Plazo de presentación de solicitudes Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.



7. Epaimahai kalifikatzailea Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute: - Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Arduraduna. - Kideak: • Euskal Herriko Poliziaren Ikastegiak izendatutako pertsona. • Euskara-proba egiteko IVAPek proposatutako teknikaria. • Bertako edo beste udal bateko bi karrerako funtzionario edo haien ordezkioak. - Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkioa.	7. Tribunal Calificador El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros: - Presidente/a: el Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa. - Vocales: • Persona designada por la Academia de Policía del País Vasco • Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskera. • Dos funcionarios de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o personas que los sustituyan. - Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.
8. Oposizio-fasea Hautaketa-prozesu hau gai orokorre dagokien proba egitetik salbuetsita egongo da. 1) Lehenengo proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikokoak ebatzi beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifiko hauetako I. Eranskinen gaitegi espezifikoekin zerikusia dutenak. Epaimahaiaren ahalmena da atal honetako ariketa horien ebazpena proposatzea, bai guztiak eginarazita derrigorrez, bai batzuen artean hautatzeko aukera emanda. Ariketa hau edota gaia idatziz garatzea eskatzen duen beste edozein kalifikatzeko, kontuan	8. Fase de oposición Este proceso selectivo estará exento de la prueba correspondiente al temario general. 1) Primera prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatoria. Consistirá en resolver los supuestos teóricos, teórico-prácticos y/o prácticos que plantee el Tribunal relacionados con las funciones del puesto y con el temario específico del anexo I de las presentes bases. El Tribunal queda facultado para proponer la resolución de los supuestos del presente apartado, bien en su totalidad de forma obligatoria, bien de forma optativa entre varios a elegir. Para la calificación de este ejercicio y de cualquier otro que implique el desarrollo por



hartuko dira: erantzunaren zehaztasuna, sintesi eta analisi gaitasuna, garatutako ideien aberastasuna eta emandako azalpenen argitasuna eta zuzentasuna. Proba hori 0 eta 40 puntu bitartean kalifikatuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzen ez dituzten izangaiak automatikoki kanporatuko dira. 2) Bigarren proba. Gaitasun- eta/edo nortasun-probak. Nahitaezkoa eta baztertzaila. Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak egokiak diren baloratzeko. Adimen eta gaitasun konpententziak neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo nortasunekoak ere. Horiekin batera, elkarriketa pertsonal bat egingo da, lanpostua betetzeko behar diren gaitasunei buruzkoa. Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko dira, hala nola zeharkakotasuna, proaktibitate pertsonala, komunikatzeko gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, plangintza eta antolaketa eta talde-lana. Profesionalek lanpostuaren arabera egokitzen jotzen dituzten tresna motak erabili ahal izango dira (testak, elkarriketak, talde-dinamikak, rol-probak, etab.). Gehienez 10 puntu emango dira, eta gainditzeko gutxienez 5 lortu beharko dira.	escrito de temas concretos, se tendrá en cuenta la exactitud de las respuestas, las referencias a la legislación aplicable, la capacidad de síntesis y análisis, la riqueza de las ideas desarrolladas, así como la claridad y corrección de la exposición de las mismas. Esta prueba se calificará de 0 a 40 puntos, quedando automáticamente eliminados/as los/las aspirantes que no obtengan un mínimo de 20 puntos. 2) Segunda prueba. Pruebas de competencia y/o de personalidad. Obligatorio y eliminatorio. Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias psicológicas (actitudes y/o aptitudes) a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se medirán tanto las competencias intelectivas-aptitudinales, como las actitudinales o de personalidad, que se acompañarán de una entrevista personal que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto. Para ello, se valorarán competencias como transversalidad, proactividad personal, capacidad de comunicación, habilidades de negociación, análisis de problemas y toma de decisiones, planificación y organización y trabajo en grupo. Se podrán utilizar los distintos tipos de herramientas (test, entrevistas, dinámicas de grupo, pruebas de rol, etc.) que los/as profesionales consideren oportunas en función del puesto de trabajo. Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarlo.



3) Hirugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Euskarako B2 B2 hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da. Azterketa IVAPek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egitetik salbuetsita geratuko dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak: - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena. - Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordeztzen duen araudiarekin bat etorritik. Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.	3) Tercera prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria. Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico B2 B2 de euskera. El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar esta prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskara que se citan a continuación: - Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico. - Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya. Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.
9. Lehiaketa-fasea Gehienez ere 12,5 puntu emango dira. 1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera: - Oinarritzko eskalako agente lehen gisa lan egindako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 3 puntu, 0,3 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko.	9. Fase de concurso. Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos. 1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo: - Por cada mes completo de servicios prestados como agente primero de la escala básica, hasta un máximo de 3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados.



- Oinarrizko eskalako agente gisa lan egindako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 5,3 puntu, 0,3 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko. Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da. Oinarri orokorretako hamaikagarren oinarriaren arabera, besteak beste, epaimahai kalifikatzaileak beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko eskatuko die hautagaiei. Horretarako, organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adierazi beharko direlarik enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak. Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta. Hala eta guztiz ere, epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak. 2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu. Deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da gehienez 4,2 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera: - 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko. - 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko. - 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko.	- Por cada mes completo de servicios prestados como agente de la escala básica, hasta un máximo de 5,3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados. En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación. Según la undécima base de las bases generales, entre otras, el tribunal calificador requerirá a los candidatos que acrediten los servicios prestados en otras administraciones públicas mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas. Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas. A pesar de todo ello, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas. 2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos. Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de las plazas convocadas hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo: - Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso. - Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.



- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko. - Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu. Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta).	- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso. - Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso. - Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos. La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).
10. Prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia	10. Curso de formación y periodo de prácticas
Oposizio- eta ikasturte-faseak amaituta, aurreko faseen baturan azken puntuaziorik handiena lortu duen izangaia, deialdian parte hartzeko baldintzak betetzen dituela behar bezala egiaztatu ondoren, dagokion prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia gainditu beharko ditu. Prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia nahitaezkoak eta baztertzailak izango dira, banan-banan hartuta, eta gainditu ezean, izangaia hautaketa-prozesutik kanpo geratuko da, eta deialdi honetan aipatzen den Oinarrizko Eskalako Agente lehen Kategorian sartzeko izan ditzakeen eskubideak galdu egingo ditu. 10.1.- Prestakuntza-ikastaroa Prestakuntza-ikastaroa derrigorrezkoa eta baztertzaila izango da. Ikastaro akademiko	Terminadas las fases de oposición y concurso, el aspirante con mayor puntuación final de la suma de las anteriores fases, y una vez haya acreditado debidamente el cumplimiento de los requisitos para tomar parte en la convocatoria, deberá superar el correspondiente curso de formación y el periodo de prácticas. El curso de formación y el periodo de prácticas tendrán carácter obligatorio y eliminatorio, individualmente considerados, y su no superación implicará la automática exclusión de la persona aspirante del proceso selectivo, con pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su ingreso en la categoría de agente primero de la Escala básica a que se refiere la presente convocatoria. 10.1.- Curso de formación El curso de formación, con carácter obligatorio y eliminatorio, consistirá en un curso académico de carácter selectivo que se cursará conforme al



selektiboa da eta aurrez zehaztutako ikasketa-plana eta iraupena izango du. Ikastaroaren hasiera Euskal Herriko Poliziaren Akademiaren ebazpen bidez xedatuko da. Hautaketa-prozesuaren fase honi dagokionez, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan eta Euskal Herriko Poliziaren hautaketa eta prestakuntza-araudia onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Dekretuan xedatutakoari jarraituko zaio. 10.2.- Praktikaldia. Praktikaldia nahitaezkoa eta baztertzaila izango da, eta 6 hilabete iraungo ditu. Hautaketa-prozesuaren fase honekin lotutako alderdi guztietarako, Euskal Herriko Poliziari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan eta Euskal Herriko Poliziaren hautaketa eta prestakuntza-araudia onartzen duen uztailaren 19ko 315/1994 Dekretuan xedatutakoa beteko da. Praktikaldia hasi baino lehen, deialdia egin duen organoaren ebazpenez xedatu egin beharko da zeintzuk izango diren praktiken organo arduraduna, ebaluazio-sistema, balioztapen-arduradunak, iraupena, jomuga-unitateak, azken balioztapena eta kalifikazioa, eta hautespen-prozeduraren fasea behar bezala baliozta tzeko beste edozein atal.	plan de estudios y duración preestablecidos. Su inicio será dispuesto mediante resolución de la Academia de Policía del País Vasco. Respecto a esta fase del proceso selectivo, se estará a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Policía de País Vasco y en el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco. 10.2.- Periodo de prácticas. El periodo de prácticas tendrá carácter obligatorio y eliminatorio y tendrá una duración de 6 meses. Para todos los aspectos relacionados con esta fase del proceso selectivo, se estará a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Policía de País Vasco y en el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco. Antes del inicio del periodo de prácticas, mediante resolución del órgano convocante se determinará el órgano responsable de las prácticas, el sistema de evaluación, responsables de valoración, duración, unidades de destino, valoración y calificación final, y cualesquiera otros apartados que fuera necesario determinar para la correcta valoración de esta fase del proceso selectivo.
11. Lan-poltsa	11. Bolsa de trabajo



Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran egingo da.	Se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.
Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.	El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.
12. Datuen babesa Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio.	12. Protección de datos Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.
13 . Inpugnazioak Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango zaio egintza eman duenaren goragoko organoari, hilabeteko epean, errekurritutako egintza argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera. Hori guztia Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoaren arabera.	13. Régimen de impugnaciones Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dicta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



I. ERANSKINA GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurka Osoko Babesa ematekoa. Biktimen babeserako eta segurtasunerako neurri judizialak.

2. gaia. 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko. V. tituluaren V. kapitulua.

3. gaia. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabeko Bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak. Emakumeen kontrako indarkeria matxista.

4. gaia. 1/2020 Legegintzako Dekretua, uztailaren 22koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duena.

5. gaia. 170/1994 Dekretua, maiatzaren 3koa, Euskal Herriko Polizia Kidegoen Diziplinazko Araudia onartzen duena.

6. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Zigor-bermeak eta zigor-legearen aplikazioa.

7. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Arau-hauste penalak.

8. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Delituen erantzukizun kriminala duten pertsonak.

9. gaia. 10/1995 Lege Organikoa, azaroaren 23koa, Zigor Kodeari buruzkoa. Bide segurtasunen aurkako delituak.

10. gaia. 5/2000 Lege Organikoa, urtarrilaren 12koa, Adingabeen Erantzukizun Penalaren arautzen duena.

ANEXO I TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Medidas judiciales de protección y de seguridad a las víctimas.

Tema 2. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Capítulo V del Título V.

Tema 3. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa. Violencia machista contra las mujeres.

Tema 4. Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Policía de País Vasco.

Tema 5. Decreto 170/1994, de 3 de mayo, por lo que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los cuerpos de Policía del País Vasco.

Tema 6. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De las garantías penales y de la aplicación de la Ley penal.

Tema 7. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De la infracción penal.

Tema 8. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De las personas criminalmente responsables de los delitos.

Tema 9. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. De los delitos contra la seguridad vial.

Tema 10. Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.



11. gaia. 6/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Trafikoari, Ibilgailu Motordunen Zirkulazioari eta Bide Segurtasunari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena. Zehatzeko prozedura. 12. gaia. 320/1994 Errege Dekretua, otsailaren 25ekoa, Trafikoaren, Ibilgailu motordunen zirkulazioaren eta bide-segurtasunaren alorreko zigor-prozedurari buruzko araudia onartzen duena. 13. gaia. 1428/2003 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, Zirkulazio-araudi orokorra onartzeko dena. Zirkulazioko jokabideei buruzko arau orokorrak. 14. gaia. 2822/1998 Errege Dekretua, abenduaren 23koa, Ibilgailuen Araudi Orokorra onartzeko dena. (eranskinak ez). 15. gaia. 818/2009 Errege Dekretua, maiatzaren 8koa, Gidarien Araudi Orokorra onartzen duena. 16. gaia. Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteko Europako Erregelamenduaren datuak babesteko printzipio orokorrak. 17. gaia. 1/2014 Legea, azaroaren 17koa, Errepideko Bidaieri Garraioarena. Hiri-garraioak eta garraio-mota jakin batzuei buruzko xedapen bereziak 18. gaia. Bide publikoan terrazak, salgai dauden produktuen erakuslekuak eta beste elementu lagungarriak jartzea arautzen duen Ordenantza. 19. gaia. Zirkulazioaren eta denbora mugatuko aparkaldien antolamendurako arauak. 20. gaia. Autokarabanentzako zerbitzu gunearen ordenantza. 21. gaia. Oinezkoen eta ibilgailuen zirkulazio ordenantza. 22. gaia. Etxe abereen udal ordenantza. 23. gaia. Tolosako udalerrian kaleko salmenta arautzen duen ordenantza.	Tema 11. Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Procedimiento Sancionador. Tema 12. Real Decreto 320/1994, de 25 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Sancionador en materia de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad vial. Tema 13. Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación. Normas generales de comportamiento en la circulación. Tema 14. Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos (excluidos los anexos). Tema 15. Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores. Tema 16. Principios generales de la protección de datos en el Reglamento Europeo de Protección de Datos de Carácter Personal. Tema 17. Ley 1/2014, de 17 de noviembre, de Transporte de Viajeros por Carretera. Transportes urbanos y disposiciones particulares sobre determinados tipos de transporte Tema 18. Ordenanza Reguladora de la instalación en la vía pública de terrazas, expositores de productos en venta y otros elementos auxiliares. Tema 19. Normas reguladoras para la ordenación del tráfico y aparcamiento con tiempo limitado. Tema 20. Ordenanza de área de servicio para autocaravanas. Tema 21. Ordenanza Municipal de Circulación de Peatones y Vehículos. Tema 22. Ordenanza municipal sobre animales domésticos. Tema 23. Ordenanza reguladora de la venta ambulante.



24. gaia. Hiri hondakin solidoen bilketa eta tratamenduaren udal ordenantza.

** Baldin eta aipatutako araudietan aldaketarik gertatzen bada, kontuan hartu beharko dira gai bakoitzean indarrean dauden testuak eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.*

Tema 24. Ordenanza Municipal sobre Recogida y Tratamiento de Desechos y Residuos Sólidos Urbanos.

** En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.*



TOLOSAKO
UDALA

4. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 4º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalitate a/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	
		Jaiotze data / Fecha nacimiento	
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.

Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?		

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)	
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkariatza agiria ere aurkeztu beharko du.

Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



Jakinarazpenak / Notificaciones	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria	
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial	
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2
	☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardurearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea). Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den	Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015). Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las



informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:

1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz.
2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.
3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz.
4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz.
5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik).
6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz.
7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz.
8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.

☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkeztu ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):

condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:

1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía
2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación
3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación.
4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia.
5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico.
6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia.
7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco.
8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco.
9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.

☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):

Baimena: Datu pertsonalak uzteko

Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.

Autorización para la cesión de datos personales

Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.

☐ Baimena ematen dut ☐ Ez dut baimena ematen

☐ Doy mi ☐ No doy mi consentimiento consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena

Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkeztu dut:

1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira.
2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.

Declaración responsable

Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:

1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados.
2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante



Araudi erregulatzaila / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 bertsonala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa

Información sobre protección de datos

Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus

Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). **Delegado/a de protección de datos:** dbdelegatua@tolosa.eus

Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.

Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.

Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua; legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.

Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.

Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.

Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.

Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.

Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.

Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.

Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.



OINARRI ESPEZIFIKOAK.
EUSKALTEGIKO IRAKASLEA

BASES ESPECÍFICAS. PROFESOR/A DE
EUSKALTEGI

1. Plazaren ezaugarriak.

Lan-harremana: laborala

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

1. Características de la plaza.

Relación laboral: laboral

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 2

2. Número de plazas.

Turno libre: 2

Deitutako plaza kopurua handitu egin daiteke hautaketa-prozesuan edozein arrazoi dela eta hutsik gera daitezkeen tokien arabera. Plaza kopurua handitze hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Tolosako Udalaren egoitza elektronikoan argitaratuko da, eta hizkuntza eskakizuna betetzeko derrigortasun data duten lanpostuen kopurua adieraziko da. Nolanahi ere, azken kalifikazioak argitaratu aurretik adostu eta argitaratu beharko da.

Se podrá ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo. La ampliación se hará pública en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa, haciendo constar el número de plazas que tengan asignada fecha de preceptividad en el cumplimiento del perfil lingüístico y, en todo caso, deberá ser acordada y publicada con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales.

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostuak:

- Euskaltegiako irakaslea (9.203)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C2 C2, nahitaezkoa (T.G).

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puestos de trabajo:

- Profesor/a del Euskaltegi (código 9.203)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C2 C2, preceptivo (T.H).



3.3. Lanaldia: Udalbatzak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

3.5. Ordainsariak:

A2 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 20

Berariazko osagarria, 16.624,16 euro urtean.

3.3. Jornada: La que establezca anualmente la corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto.

3.4. Período de prácticas: sí, 6 meses.

3.5. Retribuciones:

Grupo A2

Complemento de destino 20

Complemento específico 16.624,16 euros anuales.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorretako laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Euskal Filologiako Gradua, Euskal Ikasketak edo parekatua.

- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C2 C2. hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C2 C2. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Título: Grado en Filología Vasca, Estudios Vascos o asimilado.

- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C2 C2 preceptivo, por lo que la posesión del PL C2 C2 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).

5. Eginkizunak.

*Irakaslea:

1. Onarpen-probak diseinatzea, ikasleak prestakuntza-mailen arabera taldeetan sartzeko.

5. Funciones.

*Profesor/a:

1. Diseñar las pruebas de admisión para la inclusión del alumnado en los grupos por niveles formativos.



2. Curriculumak HABEren araudiaren arabera prestatzeko lanak egitea, bai eta ikastaroen, jardueren eta zereginen diseinu pedagogikoarekin lotutakoak ere, eta edukiak nola eman planifikatzea eta haiek garatzeko behar den material pedagogikoa prestatu eta/edo hautatzea.
3. Sentsibilizatzeko programak eta jarduerak diseinatzea.
4. Ikasleen bertaratzea ebaluatu eta haren jarraipena egitea, eta behar diren txostenak egitea.
5. Askotariko bileretan parte hartzea (irakasleen eta ikasleen klaustroa, enpresekin, etab.), eta behar den informazioa ematea ezarritako helburuen ebaluazioa eta jarraipena egiteko, eta egoki iritzitako neurri zuzentzaileak proposatzea.
6. HABEk A1, A2 eta B1 maila buruzko irizpideak bateratzeko sustatutako bilkuretan parte hartzea.
7. Euskaltegiako zuzendaritzarekin eta idazkaritza akademikoarekin batera garatu beharreko jarduera-programak diseinatzea.
8. Honako zerbitzu hauek diseinatu, proposatu eta garatzea: mediateka, jarduera akademiko gehigarria, kultura-jarduerak eta abar, gainerako irakasleekin elkarlanean.
9. Proiektu berezien diseinuan laguntzea, eta haiek ezartzeko behar diren materialak sortzea.
10. HABEren A1, A2, B1, B2, C1 eta C2 mailak ziurtatzeko azterketak diseinatu, prestatu eta zuzentzea, eta dagozkien plataformetan emaitzak sartzea.
2. Realizar las tareas de elaboración del currículo de acuerdo con la normativa de HABE, así como las relacionadas con el diseño pedagógico de los periodos de aprendizaje, actividades y tareas, planificar la impartición de los contenidos y elaborar y/o seleccionar el material pedagógico necesario para su desarrollo.
3. Diseño de programas y actuaciones de sensibilización.
4. Evaluar y realizar el seguimiento de la asistencia del alumnado y elaborar los informes necesarios.
5. Participar en reuniones diversas (claustro de profesores y alumnos, empresas, etc.), aportando la información necesaria para la evaluación y seguimiento de los objetivos establecidos y proponiendo las medidas correctoras que se consideren oportunas.
- 6.- Participar en las reuniones promovidas por HABE para la unificación de criterios relativos a los niveles A1, A2 y B1.
- 7.- Diseñar los programas de actividades a desarrollar en colaboración con la Dirección y la Secretaría Académica del Euskaltegi.
8. Diseñar, proponer y desarrollar servicios de mediateca, actividad académica adicional, actividades culturales, etc. en colaboración con el resto del profesorado.
9. Colaborar en el diseño de proyectos singulares, elaborando los materiales necesarios para su implantación.
10. Diseñar, elaborar y dirigir las pruebas para la certificación de los niveles A1, A2, B1, B2, C1 y C2 de HABE, así como la incorporación de resultados en las plataformas correspondientes.



11. Banako eta taldeko txostenak eta memoriak egitea.

12. Herritarrei arreta eta informazioa ematea, zuzenean eta telefonoz, bere eskumeneko arloetan.

*Eginkizun komunak:

13. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea.

14. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko.

15. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean.

16. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan.

17. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.

18. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edo zein lan egitea, aldez aurretik horretarako jarraibideak jasota.

11. Elaborar informes y memorias individuales y grupales.

12. La atención e información directa y telefónica a la ciudadanía en los ámbitos de su competencia.

*Funciones comunes:

13. Colaborar en la mejora del área y proponer las acciones y modificaciones necesarias para su consecución.

14. Organizar el trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

15. Acompañar al personal superior adscrito a la Unidad/Área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.

16. Asesorar y colaborar con sus compañeros de trabajo en aquellas tareas que mejor domine por sus conocimientos y/o experiencia.

17. Velar por la adecuada utilización, conservación y mantenimiento de las instalaciones y recursos existentes en el área.

18. Realizar cualesquiera otros trabajos propios de su categoría que le sean encomendados, previa instrucción al efecto.

6. Eskeraur aurkezteko epea

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

6. Plazo de presentación de solicitudes

Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.



7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

- Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideen arduraduna.

- Kideak:

- IVAPEk edo horren ordezkariak proposatuta izendatutako teknikaria.
- IVAPEk proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- HABEko ordezkari bat
- Udal bereko edo beste udal bateko bi lan-kontratuko langile finko edo karrerako funtzionario, edo hura ordezkatzeko duen pertsona.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria.

7. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: El Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

- Vocales:

- Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP o persona que lo/la sustituya.
- Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskera.
- Un representante de HABE
- Dos Personas trabajadoras laborales fijos o funcionarios/as de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o persona que lo sustituya.

- Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.

8. Oposizio-fasea

1) Lehenengo proba: teorikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Idatziz erantzun beharko da test motako galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifiko hauen I. eta II. eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari eta gaitegi espezifikoari buruzkoak izango dira.

8. Fase de oposición

1) Primera prueba: Teórica. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en contestar por escrito a un cuestionario de preguntas tipo test, relacionadas con el temario general y el temario específico que figura en el anexo I y II de estas bases específicas.



0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko. Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

2) Bigarren proba: praktikoa. 2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria Nahitaezkoa eta baztertzailea. y eliminatoria.

Oposizio-faseko bigarren proban irakasteko gaitasuna neurtuko da. Ahozko proba izango da eta azterketariak epaimahaiak eskatutako egoerei erantzun beharko die. Ariketa praktikoa honetan HEOCa izango da ardatz eta ikasleen mailaren arabera eginkizun komunikatibo bat prestatzea izango da lana.

En la segunda prueba se medirá la capacidad de enseñanza. Será una prueba oral y se deberán resolver las situaciones propuestas por el tribunal. En este ejercicio práctico el eje principal será el HEOC y consistirá en preparar una tarea comunicativa adaptada al nivel propuesto.

A la hora de evaluar a los aspirantes, el Tribunal Calificador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Euskeraren maila egokia erakustea bai idatzian bai ahozkoan.
- Demostrar un buen nivel de euskera tanto oral como escrito.
- Bigarren atalean (irakasteko gaitasuna neurtzen duena) eskatutako eginkizun komunikatiboa ahalik eta egokien gauzatzea, azaltzea eta argudiatzea.
- En la segunda parte (aquella que mide la capacidad de enseñar) deberá demostrar que la tarea comunicativa es capaz de realizarla, exponerla y argumentarla de la manera más adecuada posible.

Proba 0 eta 40 puntu artean baloratuko da, gutxienez 20 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko. Esta prueba se valorará de 0 a 40 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 20 puntos para pasar a la siguiente.

3) Hirugarren proba: Gaitasun- eta/edo nortasun-probak. 3) Tercera prueba. Pruebas de Nahitaezkoa eta kompetentzia y/o de baztertzailea. Obligatorio y eliminatorio.

Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak egokiak diren baloratzeko. Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias psicológicas (actitudes y/o aptitudes) a fin de valorar la adecuación de



Adimen eta gaitasun konpententziak las personas aspirantes al puesto de neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo trabajo. Se medirán tanto las nortasunekoak ere. Horiekin batera, competencias intelectivas-aptitudinales, elkarrietzeta pertsonal bat egingo da, como las actitudinales o de personalidad, lanpostua betetzeko behar diren gaitasunei que se acompañaran de una entrevista buruzkoa. personal que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko Para ello, se valorarán competencias como dira, hala nola zeharkakotasuna, transversalidad, proactividad personal, proaktibitate pertsonala, komunikatzeko capacidad de comunicación, habilidades gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, toma de decisiones, planificación y arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, organización y trabajo en grupo. plangintza eta antolaketa eta talde-lana.

Profesionalek lanpostuaren arabera Se podrán utilizar los distintos tipos de egokitzen jotzen dituzten tresna motak herramientas (test, entrevistas, dinámicas erabili ahal izango dira (testak, de grupo, pruebas de rol, etc.) que los/as profesionales consideren oportunas en elkarrietzeta, talde-dinamikak, rol-probak, función del puesto de trabajo. etab.).

Gehienez 10 puntu emango dira, eta Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un gainditzeko gutxienez 5 lortu beharko dira. mínimo de 5 puntos para superarlo.

4) Laugarren proba: euskara. 4) Cuarta prueba: Euskera. Obligatoria y Nahitaezkoa eta baztertzailea. eliminatória.

Euskarako C2 C2. hizkuntza-eskakizuna Consistirá en la acreditación del perfil egiaztatu beharko da (Teknikari lingüístico C2 C2 de euskera (Técnico/a profesionala).

Azterketa IVAPek proposatutako egunean El examen se realizará en las dependencias zehazten dituen bulegoetan egingo da. que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat Decreto 19/2024, de 22 de febrero, etorri, proba hori egitetik salbuetsita quedarán exentos/as de realizar esta geratuko dira, jarraian aipatzen diren prueba quienes acrediten, estar en posesión euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat de alguno de los certificados o títulos de dutela egiaztatzen dutenak: euskara que se citan a continuación:



- Herri Arduralaritzaren Euskal 1. - Certificado del Instituto Vasco de Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, Administraciones Públicas (IVAP) de haber hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela acreditado dicho perfil lingüístico. egiaztatzen duena.

- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordezten duen araudiarekin bat etorritik.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gaingintzeko.

- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.

Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Udal euskaltegietan eta gainerako homologatutako euskaltegietan euskarako irakasle gisa emandako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 6 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko 0,2 puntu emanda.

Aldi berean emandako zerbitzuak baloratzeko, aipatutako ataletako bat baino ez da kontuan hartuko. Kasu guztietan, puntu gehien ematen dituen atala hartuko da kontuan.

9. Fase de concurso.

Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos.

1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo:

- Por cada mes completo de servicios como profesor de euskera en los euskaltegis municipales y demás euskaltegis homologados, hasta un máximo de 6 puntos, a razón de 0,2 puntos por mes de servicios.

La prestación de servicios en un mismo período de tiempo podrá valorarse únicamente en uno de los apartados, siendo valorado, en todo caso, por el apartado que otorga una mayor puntuación.



2. Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da.

Oinarri orokorretako hamaikagarren oinarriaren arabera, besteak beste, epaimahai kalifikatzaileak beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko eskatuko die hautagaiei. Horretarako, organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adierazi beharko direlarik enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak.

Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta.

Hala eta guztiz ere, epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak.

3. En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación.

4. Según la undécima base de las bases generales, entre otras, el tribunal calificador requerirá a los candidatos que acrediten los servicios prestados en otras administraciones públicas mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.

A pesar de todo ello, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas.

2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu.

Deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, gehienez 4,2 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera:

- 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko.
- 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko.
- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu, ikastaro bakoitzeko.

5. 2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos.

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de las plazas convocadas hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo:

- Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso.
- Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.
- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso.



- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko. - Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso.

- Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu. - Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos.

Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta).

La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).

10. Lan-poltsa

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkera egingo da.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

10. Bolsa de trabajo

Se creará una bolsa de trabajo con las personas aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.

El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.

11. Datuen babesa

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio.

11. Protección de datos

Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

12. Inpugnazioak

Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko

12. Régimen de impugnaciones

Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior



errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio jerárquico del que los dicta, en el plazo de egintza eman duenaren goragoko un mes contado a partir del día siguiente al organoari, hilabeteko epean, errekurritutako de la publicación o notificación del acto egintza argitaratu edo jakinarazi eta recurrido.
hurrengo egunetik aurrera.

Hori guztia Administrazio Publikoen
Administrazio Prozedura Erkidearen
urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta
122. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto
en los artículos 121 y 122 de la Ley
39/2015, de 1 de octubre, del
Procedimiento Administrativo Común de
las Administraciones Públicas.



I. ERANSKINA
GAITEGI OROKORRA

ANEXO II
TEMARIO GENERAL

Estatuaren eta EAEren antolaketa

Organización del Estado y de la CAPV

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Tema 1. La Constitución de 1978. Título Atariko titulua. I. titulua: Oinarritzko eskubide Preliminar. Título I: De los derechos y eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren deberes fundamentales. Título VIII: De la lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio Organización Territorial del estado, orokorrak) eta II. kapitulua (toki- Capítulos I (Principios Generales) y II (De la administrazioa).

Administración Local).

2. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Gutuna.

Tema 2. Carta Europea de Autonomía Local.

3. gaia. Euskal Herriko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. País Vasco: Título preliminar. Título I: De las titulua: Euskal Herriaren eskumenak. competencias del País Vasco.

Toki araubidea

Régimen Local

4. gaia. Toki-erakundeen arautzeko ahalmena: erregelamenduak eta entidades locales: Reglamentos y ordenantzak. Egiteko prozedura. Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. Erregelamendu organikoa. Bandoak. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

5. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Tema 5. Entidades locales: clases y Udalerrria: lurraldea, biztanleria, antolaketa potestades. El municipio: término municipal, eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. población, organización y competencias. Oinarritzko legeria eta autonomia- Alteraciones de términos municipales. erkidegoko legeria. Legislación básica y legislación autonómica.

6. gaia.- Udalerrriko biztanleria. Biztanleen errolda. Auzotarren estatutua. Atzerritarren de habitantes. El estatuto de los vecinos. eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan Derechos de los extranjeros. La parte hartzea. participación vecinal en la gestión municipal.

7. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen- Tema 7. Las competencias municipales: sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak sistema de determinación. Competencias



eta propioak eta eskuordetuak ez diren propias, delegadas y competencias distintas eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak. de las propias y de las atribuidas por delegación. Los servicios mínimos.

8. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu- Tema 8. Régimen de funcionamiento de las araubidea: bilkuren deialdia eta bilkuren, Entidades Locales: convocatoria y régimen bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden de sesiones, votaciones, asistencia y araubidea. Herriarren informazioa eta deliberaciones. Información y participación parte-hartzea. ciudadanas.

9. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak Tema 9. Impugnación de los actos y aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko acuerdos locales y ejercicio de acciones. egintzen aurkako administrazio- eta Recursos administrativos y jurisdiccionales jurisdikzio-errekurtsoak. contra los actos locales.

10. gaia.- Toki-erakundeen ondasunak. Tema 10. Los bienes de las Entidades Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko Locales. Concepto y clasificación. ondasunen eta ondare-ondasunen Utilización de los bienes de dominio público erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta y de los bienes patrimoniales. Adquisición. tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen Conservación y tutela. Prerrogativas. gozamena eta aprobetxamendua. Ondare- Disfrute y aprovechamiento de los bienes. ondasunak besterentzea. Enajenación de los bienes patrimoniales.

11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Tema 11. Ley 2/2016, de Instituciones Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta Locales de Euskadi: Objeto y principios de printzipioak. Toki-autonomia eta la Ley. Autonomía local y potestad de autoantolaketarako ahala. Udal- autoorganización. Competencias eskumenak. Udal-antolaketa eta municipales. Organización municipal y funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen funcionamiento. Gestión de servicios kudeaketa. públicos locales.

12. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei Tema 12. Ley de Instituciones Locales de buruzko legea: Udalerriko auzotarren Euskadi: Derechos, deberes y eskubideak, betebeharrak eta responsabilidades de las personas vecinas erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen de un municipio. Obligaciones de publicidad publizitate aktiboaren betebeharrak. activa de las entidades locales vascas. Informazio publikoa eskuratzearen arloko Principios en materia de acceso a la printzipioak eta erreklamazio-organoa. información pública y órgano de Herriarren parte-hartzeari buruzko xedapen reclamaciones. Disposiciones Generales orokorrak. sobre participación ciudadana.



<u>Herri</u>	<u>Administrazioen</u>	<u>Araubide</u>	<u>Régimen</u>	<u>jurídico</u>	<u>de</u>	<u>las</u>
<u>Juridikoa eta Administrazio Prozedura</u>			<u>Administraciones</u>	<u>Públicas</u>	<u>y</u>	
			<u>procedimiento administrativos</u>			

13. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta ordezkaritza hori egiaztatzeko moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoak. Interesdunen interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.	Tema 13. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

14. gaia. Administrazio Publikoen jardura. Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharrak eta administrazio-isiltasuna. Epe-mugak eta epeak.	Tema 14. La actividad de las Administraciones Públicas. Normas generales de actuación. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos.

15. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legitimitate-presuntzioa, eraginkortasuna, jakinarazpena. Administrazio-egintzen baliogabetasun-arabidea.	Tema 15. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación. Régimen de invalidez de los actos administrativos.

16. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen-prozedurak eta ondare-erantzukizunekoak. Administrazioaren kabuz berrikustea eta administrazio-errekurtsoak.	Tema 16. Procedimiento administrativo: disposiciones generales. Fases del procedimiento. Procedimiento sancionador y de responsabilidad patrimonial. Revisión de oficio y recursos administrativos.

17. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Sektore publikoaren kontzeptua eta administrazio publikoen jardunaren printzipio orokorrak. Administrazio Publikoetako organoak.	Tema 17. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Concepto de Sector Público y principios generales de actuación de las administraciones públicas. Órganos de las Administraciones Públicas: disposiciones



xedapen orokorrak, eskumena eta kide generales, competencia y órganos anitzeko organoak. Abstentzioa eta colegiados. Abstención y recusación. errekusazioa.

18. gaia.- Sektore Publikoaren Araubide Tema 18. Ley del Régimen Jurídico del Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren Sector Público. Principios de la potestad printzipioak. Administrazio publikoen sancionadora. De la responsabilidad ondare-erantzukizuna. Sektore publikoaren patrimonial de las Administraciones funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Públicas. Funcionamiento electrónico del Administrazioen arteko harremanak: sector público. De los convenios. printzipio orokorrak eta laguntzeko Relaciones interadministrativas: principios betebeharra. Zortzigarren xedapen generales y deber de colaboración. gehigarria. Disposición Adicional Octava.

Enplegu publikoa

Empleo público

19. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatze tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk. Tema 19. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

20. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. Lan-kontratua. Toki-funtzionarioen administrazio-egoerak. Tema 20. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Kontratazioa

Contratación

21. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Sektore publikoko kontratuak: kontratu motak mugatzea. Tema 21. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Contratos del sector público: Delimitación de los tipos de contratos. Contratos sujetos



harmonizatuko kontratuak. Kontratuen a regulación armonizada. Carácter izaera administratiboa eta pribatua. administrativo y privado de los contratos. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Régimen jurídico de los contratos Kontratu pribatuen araubide juridikoa. administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari Tema 22. Disposiciones generales sobre la buruzko xedapen orokorrak: contratación del sector público: racionalidad arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun- y consistencia, libertad de pactos y askatasuna eta kontratuaren gutxieneko contenido mínimo del contrato, perfección y edukia, kontratuaren burutzea eta forma. forma del contrato. Régimen de invalidez. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio- Recurso especial en materia de arloko errekurtsu berezia. contratación.

23. gaia. Alderdiak sektore publikoko Tema 23. Las partes en los contratos del kontratuetan. Kontratazio-organoak. sector público. Órganos de contratación. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Capacidad y solvencia del empresario. Kontratistaren ondorengotza. Sucesión en la persona del contratista. Kontratazioaren arloko eskumena eta Competencia en materia de contratación y kontratazio publikoari buruzko arau normas específicas de contratación pública espeziifikoak toki-erakundeetan. en las entidades locales.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko Tema 24. Objeto, presupuesto base de aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren licitación, valor estimado, precio del contrato prezioa eta kontratuaren berrikuspena. y su revisión. Garantías exigibles en la Sektore publikoko kontratazioan eska contratación del sector público. Preparación daitezkeen bermeak. Administrazio de los contratos de las Administraciones publikoen kontratuak prestatzea: públicas: expediente de contratación, pliego kontratazio-espedientea, administrazio- de cláusulas administrativas particulares y klausula partikularren agiria eta preskripzio de prescripciones técnicas. teknikoen agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuak Tema 25. Adjudicación de los contratos de esleipena: arau orokorrak eta esleipen- las Administraciones públicas: normas prozedurak. Kontratatzailearen profila. generales y procedimientos de Kontratazio publikoko arau espeziifikoak adjudicación. El Perfil de Contratante. toki-erakundeetan. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Tema 26. Efectos de los contratos. Administrazio publikoaren prerrogatibak Prerrogativas de la Administración pública



administrazio-kontratuetan. Kontratuak en los contratos administrativos. Ejecución gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak de los contratos. Modificación de los etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea contratos. Suspensión y extinción de los eta azpikontratatzeta. contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Ogasun publikoa

Hacienda Pública

27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tokiko tributuak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen edukia, zergak ezartzeko eta antolatzeo egintzak izapidetzea eta aurkartzeko araubidea. Zergaz besteko baliabideak ezartzea.

Tema 27. Los recursos de las haciendas locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las entidades locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios.

28. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu orokorra: kontzeptua eta edukia. Aurrekontua gauzatzeko oinarriei buruzko aipamen berezia. Aurrekontu orokorra egitea eta onartzea. Aurrekontuaren luzapena.

Tema 28. El presupuesto general de las entidades locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La elaboración y aprobación del presupuesto general. La prórroga presupuestaria.

Datu pertsonalen babesa

Protección de Datos de Carácter Personal

29. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

Tema 29. La Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Diru-laguntzak

Subvenciones

30. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: Tema 30. Las subvenciones administrativas: kontzeptua, printzipio orokorrak eta concepto, principios generales y requisitos



emateko baldintzak. Diru-laguntzen para su otorgamiento. Beneficiarios de las onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. subvenciones: concepto y requisitos. Betebeharrak. Obligaciones.

31. gaia.- Administrazio publikoen diru- Tema 31. Actividad subvencional de las laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Administraciones Públicas: tipos de Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko subvenciones. Procedimientos de prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru- concesión y gestión de las subvenciones. laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen Reintegro de subvenciones. Infracciones y administratiboak. sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Berdintasuna

Igualdad

32. gaia. Emakumeen eta Gizonen Tema 32. Igualdad de Mujeres y Hombres. Berdintasuna. Estatuko legeria eta Legislación estatal y autonómica. autonomikoa.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

□



II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

Hizkuntzen ikaskuntza, irakaskuntza eta ebaluaziorako Europako Erreferentzia Markoa.

https://www.habe.euskadi.eus/contenidos/informacion/euro_marko/eu_euro_mar/adjuntos/eur_opako_markoa.pdf

1. gaia. Europako markoa, bere politika eta hezkuntza testuinguruan.
2. gaia. Markoaren oinarritzko ikuspegia, ekintzara bideratutakoa.
3. gaia. Hizkuntza gaitasuna neurtzeko erreferentzia-maila bateratuak.

Helduen euskalduntzearen oinarritzko curriculum (HEOC)

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/curriculum/eu_9716/adjuntos/HEOC-2021-DIGITALA.pdf

4. gaia. HEOC: agindua.
5. gaia. HEOKetik HEOCera.
6. gaia. HEOC berria.
7. gaia. Curriculumaren oinarriak.
8. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Helburuak.
9. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Gaitasun soziolinguistikoaren garapena.
10. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Gaitasun testualaren garapena.
11. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Gaitasun linguistikoaren garapena.

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

Marco Europeo de Referencia para el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación de las lenguas.

https://www.habe.euskadi.eus/contenidos/informacion/euro_marko/eu_euro_mar/adjuntos/eur_opako_markoa.pdf

- Tema 1. El marco europeo en su contexto político y educativo.
- Tema 2. Enfoque básico del marco orientado a la acción.
- Tema 3. Niveles comunes de referencia para la medición de la competencia lingüística.

Currículo básico de la euskaldunización de adultos (HEOC)

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/curriculum/eu_9716/adjuntos/HEOC-2021-DIGITALA.pdf

- Tema 4. HEOC: orden.
- Tema 5. Del HEOK al HEOC.
- Tema 6. El nuevo HEOC.
- Tema 7. Bases del currículo.
- Tema 8. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. Objetivos.
- Tema 9. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. La adquisición de la competencia sociolingüística.
- Tema 10. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. Desarrollo de la competencia textual.
- Tema 11. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. Desarrollo de la competencia lingüística.



12. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Gaitasun estrategikoaren garapena.	Tema 12. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. El desarrollo de la competencia estratégica.
13. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. Ebaluazioa.	Tema 13. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. Evaluación.
14. gaia. Helduen Euskalduntzearen osagaiak. lldo metodologikoak.	Tema 14. Elementos de la Euskaldunización de Adultos. Líneas metodológicas.
15. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. A1 maila: hasierako erabiltzailea.	Tema 15. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel A1: usuario inicial.
16. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. A2 maila: oinarritzko erabiltzailea.	Tema 16. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel A2: usuario básico.
17. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. B1 maila: erabiltzaile independentea.	Tema 17. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel B1: usuario independiente.
18. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. B2 maila: erabiltzaile aurreratua.	Tema 18. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel B2: usuario avanzado.
19. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. C1 maila: erabiltzaile gaitua.	Tema 19. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel C1: usuario cualificado.
20. gaia. Helduen euskalduntzea mailaz maila. C2 maila: erabiltzaile aditua.	Tema 20. Euskaldunización progresiva de adultos. Nivel C2: usuario experto.

Euskara mailen egiaztatzea: Kultura eta Hizkuntza Politikako sailburuaren Agindua, 2020ko irailaren 9koa.

21. gaia. Oinarritzko xedapenak.

22. gaia. Ebaluazioa

23. gaia. Egiaztatzegintza.

Euskara-tituluen baliokidetzak

24. gaia. 297/2010 Dekretua, azaroaren 9koa, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuaren mailekin parekatzeko dena. (Aldaketak barne: 187/217 Dekretua, uztailaren 4koa, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko dekretua aldatzen dena; eta 65/2023 Dekretua, apirilaren 18koa, zeinaren bidez bigarren aldiz aldatzen baita euskararen jakite-maila egiaztatzen duten

Acreditación de los niveles de euskera: Orden de 9 de septiembre de 2020, del consejero de Cultura y Política Lingüística.

Tema 21. Disposiciones generales.

Tema 22. Evaluación

Tema 23. Acreditación

Convalidaciones de títulos de euskera

Tema 24. Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (Incluidos cambios: Decreto 187/2017, de 4 de julio, por el que se modifica el Decreto de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas; y Decreto 65/2023, de 18 de abril, de segunda modificación del Decreto de convalidación de



tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko mailekin parekatzeko Dekretua).

25. gaia. 47/2012 Dekretua, apirilaren 3koa, euskaraz egindako ikasketa ofizialak aintzat hartzeko eta euskara-maila hizkuntza-tituluen eta ziurtagiriaren bidez egiaztatzenetik salbuesteko dena (Aldaketak barne: 28/2019 Dekretua, otsailaren 26koa, zeinaren bidez aldatzen baita euskaraz egindako ikasketa ofizialak aintzat hartzeko eta euskara-maila hizkuntza-tituluen eta ziurtagiriaren bidez egiaztatzenetik salbuesteko den Dekretua).

Diaz Maggioli: Hizkuntza-irakaslea: irakaskuntzarako eta ikaskuntzarako gaitasun metodologikoa.

https://www.ikasten.ikasbil.eus/pluginfile.php/1945003/mod_habecms/doc_attachment_eu/2088/IS%2055_Liburua%20OA.pdf

26. gaia. Ikasleen ikaskuntzaren autokudeaketa, eta bitartekaritza, irakaskuntzaren funtsezko estrategia gisa.

27. gaia. Irakaslea ulertzea.

28. gaia. Teknologiaren egitekoa hizkuntzen ikas-irakaskuntzan.

Euskaltegiaren jarduna

29. gaia. Ikasbil. Edukia eta baliabideak.

<https://www.ikasbil.eus/eu/home/>

30. gaia. Irakasbil. Edukia eta baliabideak.

<https://www.ikasten.ikasbil.eus/mod/habecms/view.php/irakasbil>

31. gaia. Aitzol Udal Euskaltegiaren Erregelamendua.

Euskararen normalizazioa

32. gaia. Tolosako hizkuntza-politikako plan estrategiko berria egiteko prozedura: arloz arloko diagnostikoa. Euskalduntze-alfabetatzea.

títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas

Tema 25. Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera (Incluidos cambios: Decreto 28/2019, de 26 de febrero, de modificación del Decreto de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera).

Diaz Maggioli: Hizkuntza-irakaslea: irakaskuntzarako eta ikaskuntzarako gaitasun metodologikoa.

https://www.ikasten.ikasbil.eus/pluginfile.php/1945003/mod_habecms/doc_attachment_eu/2088/IS%2055_Liburua%20OA.pdf

Tema 26. Autoevaluación y mediación del aprendizaje del alumnado como estrategia fundamental de la enseñanza.

Tema 27. Entender al profesor.

Tema 28. El papel de la tecnología en la enseñanza de las lenguas.

Actividad del euskaltegi

Tema 29. Ikasbil. Contenido y recursos.

<https://www.ikasbil.eus/es/home/>

Tema 30. Irakasbil. Contenido y recursos.

<https://www.ikasten.ikasbil.eus/mod/habecms/view.php/irakasbil>

Tema 31. Reglamento del Euskaltegi Municipal Aitzol.

Normalización del euskera

Tema 32. Procedimiento para la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa: diagnóstico por áreas. Euskaldunización y alfabetización.



TOLOSAKO
UDALA

5. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 5º PUNTO

2026IGBA0016

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAPartaidetzaWEB/api/download/%7B12ED0587-9E78-CB23-8B0E-8F4DCE100000%7D>

33. gaia. Tolosako Hizkuntza Politikako Plan Estrategikoa (2025-2034).

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Hizkuntza-politikako%20plan%20estrategikoa.pdf>

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAPartaidetzaWEB/api/download/%7BD6AC0E95-D6D4-CE80-96EB-8F4DCE000000%7D>

Tema 33. Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa (2025-2034).

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Plan%20estrateg%C3%ADco%20de%20pol%C3%A Dtica%20ling%C3%BC%C3%ADstica.pdf>

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



TOLOSAKO
UDALA

5. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 5º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre ☐ Barne-sustapena/ Promoción interna	Modalitate a/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general ☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	Jaiotze data / Fecha nacimiento
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefonia / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.

Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?	

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)	
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.

Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



Jakinarazpenak / Notificaciones	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria	
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial	
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2
	☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea). Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:	Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015). Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:



1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz.
2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.
3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz.
4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz.
5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik).
6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz.
7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz.
8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.

1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía
2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación
3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación.
4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia.
5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico.
6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia.
7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco.
8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco.
9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.

☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):

☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):

Baimena: Datu pertsonalak uzteko

Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.

Autorización para la cesión de datos personales

Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.

☐ Baimena ematen dut ☐ Ez dut baimena ematen

☐ Doy mi ☐ No doy mi consentimiento consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena

Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut:

Declaración responsable

Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:

1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira.
2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.

6. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados.
7. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante



Araudi erregulatzaila / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) Luzapena / Extensión: 101 ✉ bertsonala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa	Información sobre protección de datos
Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea. Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua; legeko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua. Komunikazioen hartzailak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie. Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera. Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.	Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos. Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos. Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia. Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional. Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.



OINARRI ESPEZIFIKOAK.

BASES ESPECÍFICAS.

MUSIKA IRAKASLEA (TRONPA)

PROFESOR/A DE MÚSICA (TROMPA)

1. Plazaren ezaugarriak.

Lan-harremana: laborala

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

1. Características de la plaza.

Relación laboral: laboral

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

Deitutako plaza kopurua handitu egin daiteke hautaketa-prozesuan edozein arrazoi dela eta hutsik gera daitezkeen tokien arabera. Plaza kopurua handitze hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Tolosako Udalaren egoitza elektronikoan argitaratuko da, eta hizkuntza eskakizuna betetzeko derrigortasun data duten lanpostuen kopurua adieraziko da. Nolanahi ere, azken kalifikazioak argitaratu aurretik adostu eta argitaratu beharko da.

Se podrá ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo. La ampliación se hará pública en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa, haciendo constar el número de plazas que tengan asignada fecha de preceptividad en el cumplimiento del perfil lingüístico y, en todo caso, deberá ser acordada y publicada con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales.

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Musika irakaslea (8.309 kodea) (%20ko jardunaldia)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C1 C1, nahitaezkoa

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puestos de trabajo:

- Profesor/a de música (código 8.309) (jornada 20%)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C1 C1, preceptivo

3.3. Jornada: La que establezca anualmente la corporación atendiendo, en



3.3. Lanaldia: Udalak urtero ezartzen duena, todo caso, a la naturaleza y necesidades kontuan hartuta, edozein kasutan, específicas del puesto. lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

3.5. Ordainsariak:

A2 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 20

Berariazko osagarria, 2.832,25 euro urtean.

3.4. Período de prácticas: sí, 6 meses.

3.5. Retribuciones:

Grupo A2

Complemento de destino 20

Complemento específico 2.832,25 euros anuales.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko lan-kontratudun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorretako laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Musikako gradua, erdi mailako titulua musikan edo parekatua

- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C1 C1. hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C1 C1. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Título: Grado en música, título de grado medio en música o asimilado

- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C1 C1 preceptivo, por lo que la posesión del PL C1 C1 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).

5. Eginkizunak.

Erantzukizun orokorrak:

Musika-hezitzailearen berezko lanak egitea, Musika Eskolan ezarritako jarraibideekin eta hezkuntza-planekin bat etorriz..

5. Funciones.

Responsabilidades Generales:

Desarrollar las tareas propias de educador musical, en coherencia con las directrices y



planes educativos establecidos en la Escuela de Música.

Lan esanguratsuenak:

Tareas más Significativas:

IRAKASLEA:

PROFESOR:

1. Jardueren eta edukien diseinu pedagogikoari eta plangintzari buruzko lanak egitea; irakasgaien prestaketa, azterketa pertsonala eta materialaren antolaketa egitea. 2. Ikasleen sentsibilizazio, ezagutza eta gaitasun musikalak sustatzen dituzten programak eta jarduerak ezartzea. 3. Bertaratzearen gaineko jarraipena eta eguneko eta aldizkako ebaluazioa egitea, ikasleen ebaluazioa eta azterketak egitea, lanbide-ikasketetara bideratzeko informazioa eta orientabideak ematea aurreratuen dauden ikasleei, eta horren berri ematea gurasoei edo tutoreei. 4. Tresna bakoitzaren teknikak eta ikasteko teknikak irakastea. 5. Musika Eskolak, barnean edo kanpoan, antolatzen dituen jardueretan parte hartzea. 6. Gainerako irakasleekin elkarlanean aritzea askotariko zerbitzuak garatzeko: kontzertuak, ikasgelaz kanpoko jarduerak, beste ikastegiekiko trukeak, etab. 7. Sarrera-probak eta ikasle taldeak diseinatzeari buruzko askotariko lanak	1. Realizar tareas relativas al diseño pedagógico y planificación de actividades y contenidos; preparación, estudio personal y organización del material de distintas asignaturas. 2. Implementar programas y actividades que fomenten la sensibilización, conocimientos y capacidades musicales del alumnado. 3. Realizar el seguimiento y evaluación diaria y periódica de asistencia, evaluación del alumnado, exámenes, así como informar y orientar al alumnado más avanzado hacia estudios profesionales, informando de ello a padres o tutores. 4. Enseñar la técnica propia de cada instrumento y técnicas de estudio. 5. Participar en aquellas actividades, internas o externas, que se organicen desde la Escuela de Música. 6. Colaborar con los demás profesores en el desarrollo de distintos servicios: conciertos, actividades extraacadémicas, intercambio con otros centros, etc. 7. Realizar diversas tareas relativas al diseño de pruebas de acceso y agrupación de alumnos, así como la



egitea, eta ikasle nabarmenak lanbide-
ikasketetarako prestatu eta aurkeztea.

preparación y presentación de alumnos
avanzados a estudios profesionales.

8. Ikastegiaren bileretan parte hartzea (klaustroak, bilerak guraso edo tutoreekin, etab.), eta behar den informazioa ematea ikasturtearen bilakaera ebaluatzeko. 9. Herritarrei arreta eta informazioa ematea, zuzenean eta telefonoz, bere eskumeneko arloetan. 10. Kontzertuak prestatzen eta antolatzen parte hartzea.	8. Participar en las reuniones del centro (claustros, reuniones con padres o tutores, etc.), aportando la información necesaria para la evaluación de la marcha del curso. 9. Prestar atención e información, personal y telefónicamente a los ciudadanos en las materias de su competencia. 10. Participar en la preparación y organización de conciertos.

EGINKIZUN KOMUNAK:

FUNCIONES COMUNES:

11. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea. 12. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko. 13. Unitatera/arloratxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak piltzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean. 14. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan. 15. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.	11. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y modificaciones contribuyan a dicha mejora. 12. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. 13. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad. 14. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional. 15. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área.

Bere kategoriari dagokion eta agintzen
zaion beste edozein lan egitea, aldez
aurretik horretarako jarraibideak jasota.



Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

6. Eskerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko lan-kontratudun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

6. Plazo de presentación de solicitudes

Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

- Lehendakaria: Udaleko Giza Baliabideetako arduraduna edo haren ordezkaria.

- Kideak:

- ☐ IVAPek edo horren ordezkari proposatuta izendatutako teknikaria.
- ☐ IVAPek proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- ☐ Udal bereko edo beste udal bateko bi lan-kontratuko langile finko edo karrerako funtzionario, edo hura ordezkatzeko duen pertsona.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria.

7. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: el Responsable de recursos humanos del Ayuntamiento de Tolosa.

- Vocales:

- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP o persona que lo/la sustituya.
- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskara.
- ☐ Dos Personas trabajadoras laborales fijos o funcionarios/as de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o persona que lo sustituya.

- Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.

8. Oposizio-fasea

8. Fase de oposición



1) Lehenengo proba: teorikoa. 1) Primera prueba: Teórica. Obligatoria y Nahitaezkoa eta baztertzailea. eliminatória.

Idatziz erantzun beharko da test motako Consistirá en contestar por escrito a un galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifikiko cuestionario de preguntas tipo test, hauen I. eta II. eranskinean aurreikusten relacionadas con el temario general y el diren gaitegi orokorrari eta espezifikokiari temario específico que figura en el anexo I y buruzkoak izango dira. II de estas bases específicas.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose gutxienez 10 puntu lortu beharko dira obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

2) Bigarren proba: praktikoa. 2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatória.

Interpretazioa (40 puntu) Interpretación (40 puntos)
Izangaiek honako hauek interpretatu Los aspirantes deberán interpretar:
beharko dituzte:

☐ W. A. Mozarten 4. kontzertua Mi bemol maiorrean, K.495 (20 puntu) ☐ Aukerako obra bat (10 puntu). Gehienez 5 minutu. (beharrezko laguntza teknikoak hautagaiek ekarri beharko dituzte). ☐ Lehen bistako irakurketa-proba bat (10 puntu). ☐	☐ Concierto n.º 4 en Mi bemol mayor, K.495, de W. A. Mozart (20 puntos) ☐ Una obra de libre elección (10 puntos). 5 minutos como máximo (las ayudas técnicas necesarias deberán ser aportadas por las personas aspirantes). ☐ Una prueba de repentización (10 puntos).

Atal honetan, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan izangaia ebaluatzeko: En este apartado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a la hora de evaluar al aspirante:

☐ - Afinazioa ☐ - Tempoa ☐ - Estiloa ☐ - Soinuaren kalitatea	- Afinación - El tempo - Estilo



□ - Musikaltasuna

- Calidad sonora

- Musicalidad

Bigarren proba 0tik 40 puntura bitartean baloratuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzea beharrezkoa izango da hurrengo fasera igarotzeko.

Esta segunda prueba se valorará de 0 a 40 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 20 puntos para pasar a la siguiente.

3) Hirugarren proba: Irakaskuntza 3) Tercera prueba: Prueba de gaitasunaren proba. Nahitaezkoa eta kompetencia docente. Obligatorio y baztertzailea. eliminatorio.

Lehenengo atalean, bi ikasle-profilei klase bat eman beharko zaie: ikasle hasiberri bati (10 puntu) eta ikasle beterano bati (20 puntu). Gehienezko iraupena 20 minutukoa izango da.

La tercera prueba consistirá en impartir una clase a dos perfiles de alumnado: un/a alumno/a nuevo/a (10 puntos) y un/a alumno/a veterano/a (20 puntos).

Ebaluaziorako honako alderdi hauek hartuko dira kontuan:

Se tendrán en cuenta a la hora de evaluar:

- Denboraren banaketa

-Distribución del tiempo.

- Edukien antolaketa

-Distribución de temas.

- Helburuen lorpen-maila

-Logro de los objetivos seleccionados

- Ikaslearekin konektatzeko gaitasuna

- Conexión con el alumno.

Hirugarren proba 0tik 30 puntura bitartean baloratuko da, eta gutxienez 15 puntu lortzea beharrezkoa izango da gainditzeko.

Esta tercera prueba se valorará de 0 a 30 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 15 puntos para pasar a la siguiente.

4) Laugarren proba: Gaitasun- eta/edo 4) Cuarta prueba. Pruebas de nortasun-probak. Nahitaezkoa eta kompetencia y/o de personalidad. baztertzailea. Obligatorio y eliminatorio.



Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak egokiak diren baloratzeko. Adimen eta gaitasun konpetentziak neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo nortasunekoak ere. Horiekin batera, elkarrizketa pertsonal bat egingo da, lanpostua betetzeko behar diren gaitasunei buruzkoa.

Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias psicológicas (actitudes y/o aptitudes) a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se medirán tanto las competencias intelectivas-aptitudinales, como las actitudinales o de personalidad, que se acompañarán de una entrevista personal que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko dira, hala nola zeharkakotasuna, proaktibitate pertsonala, komunikatzeko gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, plangintza eta antolaketa eta talde-lana.

Para ello, se valorarán competencias como transversalidad, proactividad personal, capacidad de comunicación, habilidades de negociación, análisis de problemas y toma de decisiones, planificación y organización y trabajo en grupo.

Profesionalek lanpostuaren arabera egokitzen jotzen dituzten tresna motak erabili ahal izango dira (testak, elkarrizketak, talde-dinamikak, rol-probak, etab.).

Se podrán utilizar los distintos tipos de herramientas (test, entrevistas, dinámicas de grupo, pruebas de rol, etc.) que los/as profesionales consideren oportunas en función del puesto de trabajo.

Gehienez 10 puntu emango dira, eta gaitasuneko gutxienez 5 lortu beharko dira.

Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarlo.

5) Bosgarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzaila. **5) Quinta prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria.**

Euskarako C1 C1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da.

Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico C1 C1 de euskera.

Azterketa IVA Pek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egitetik salbuetsita, geratuko dira, jarraian aipatzen diren

El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar esta



euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskara que se citan a continuación:

- Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena.
- Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico.
- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordeztzen duen araudiarekin bat etorritik.
- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.

Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.

9. Lehiaketa-fasea

9. Fase de concurso.

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo:

- Administrazio Publikoan Hezkuntza Administrazioak baimendutako edo haren menpekoak diren Musika edo/eta Dantza ikastetxeetan Tronpa irakasle funtzioak beteta eskainitako zerbitzuengatik, gehienez ere 8,3 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko 0,3 puntu emanda.
- Por cada mes completo de servicios prestados como profesora o profesor de Trompa en Administración Pública en Centros de Música y/o Danza autorizados por la Administración Educativa o dependientes de la misma, hasta un máximo de 8,3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados.

Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da.

En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes



también se realizará el prorrateo en la puntuación.

Oinarri orokorretako hamaikagarren oinarriaren arabera, bestek beste, epaimahai kalifikatzaileak beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko eskatuko die hautagaiei. Horretarako, organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adierazi beharko direlarik enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak.

Según la undécima base de las bases generales, entre otras, el tribunal calificador requerirá a los candidatos que acrediten los servicios prestados en otras administraciones públicas mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas.

Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.

Hala eta guztiz ere, epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak.

A pesar de todo ello, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas.

2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu.

2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos.

Deitutako plazaren zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, gehienez 4,2 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera:

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de la plaza convocada, hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo:

- 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso.

- 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.

- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso.

- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso.



- Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu.
- Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos.

Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta).

La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).

10. Lan-poltsa

10. Bolsa de trabajo

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren araberrako hurrenkeran egingo da.

Se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.

11. Datuen babesa

11. Protección de datos

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio.

Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.



12. Inpugnazioak

Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtoa aurkeztu ahal izango zaio egintza eman duenaren goragoko organoari, hilabeteko epean, errekurritutako egintza argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

Hori guztia Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

12. Régimen de impugnaciones

Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dicta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



I. ERANSKINA
GAITEGI OROKORRA

ANEXO I
TEMARIO GENERAL

Estatuaren eta EAEren antolaketa

Organización del Estado y de la CAPV

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Tema 1. La Constitución de 1978. Título Atariko titulua. I. titulua: Oinarrizko eskubide Preliminar. Título I: De los derechos y eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren deberes fundamentales. Título VIII: De la lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio Organización Territorial del estado, orokorrak) eta II. kapitulua (toki- Capítulos I (Principios Generales) y II (De la administrazioa).

2. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Tema 2. Carta Europea de Autonomía Gutuna.

3. gaia. Euskal Herriko Autonomia Tema 3. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de Estatutuari buruzko abenduaren 18ko diciembre, de Estatuto de Autonomía para el 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. País Vasco: Título preliminar. Título I: De las titulua: Euskal Herriaren eskumenak. competencias del País Vasco.

Toki araubidea

Régimen Local

4. gaia. Toki-erakundeen arautzeko Tema 4. La potestad normativa de las ahalmena: erregelamenduak eta entidades locales: Reglamentos y ordenantzak. Egiteko prozedura. Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. Erregelamendu organikoa. Bandoak. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

5. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Tema 5. Entidades locales: clases y Udalerria: lurraldea, biztanleria, antolaketa potestades. El municipio: término municipal, eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. población, organización y competencias. Oinarrizko legeria eta autonomia- Alteraciones de términos municipales. erkidegoko legeria. Legislación básica y legislación autonómica.

6. gaia.- Udalerriko biztanleria. Biztanleen Tema 6. La población municipal. El Padrón errolda. Auzotarren estatutua. Atzeritarren de habitantes. El estatuto de los vecinos. eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan Derechos de los extranjeros. La parte hartzea. participación vecinal en la gestión municipal.



7. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen- Tema 7. Las competencias municipales: sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak sistema de determinación. Competencias eta propioak eta eskuordetuak ez diren propias, delegadas y competencias distintas eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak. de las propias y de las atribuidas por delegación. Los servicios mínimos.

8. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu- Tema 8. Régimen de funcionamiento de las araubidea: bilkuren deialdia eta bilkuren, Entidades Locales: convocatoria y régimen bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden de sesiones, votaciones, asistencia y araubidea. Herritarren informazioa eta deliberaciones. Información y participación parte-hartzea. ciudadanas.

9. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak Tema 9. Impugnación de los actos y aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko acuerdos locales y ejercicio de acciones. egintzen aurkako administrazio- eta Recursos administrativos y jurisdiccionales jurisdikzio-errekurtsoak. contra los actos locales.

10. gaia.- Toki-erakundeen ondasunak. Tema 10. Los bienes de las Entidades Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko Locales. Concepto y clasificación. ondasunen eta ondare-ondasunen Utilización de los bienes de dominio público erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta y de los bienes patrimoniales. Adquisición. tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen Conservación y tutela. Prerrogativas. gozamena eta aprobetxamendua. Ondare- Disfrute y aprovechamiento de los bienes. ondasunak besterentzea. Enajenación de los bienes patrimoniales.

11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Tema 11. Ley 2/2016, de Instituciones Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta Locales de Euskadi: Objeto y principios de printzipioak. Toki-autonomia eta la Ley. Autonomía local y potestad de autoantolaketarako ahala. Udal- autoorganización. Competencias eskumenak. Udal-antolaketa eta municipales. Organización municipal y funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen funcionamiento. Gestión de servicios kudeaketa. públicos locales.

12. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei Tema 12. Ley de Instituciones Locales de buruzko legea: Udalerriko auzotarren Euskadi: Derechos, deberes y eskubideak, betebeharrak eta responsabilidades de las personas vecinas erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen de un municipio. Obligaciones de publicidad publizitate aktiboaren betebeharrak. activa de las entidades locales vascas. Informazio publikoa eskuratzearen arloko Principios en materia de acceso a la printzipioak eta erreklamazio-organoa. información pública y órgano de



Herritarren parte-hartzeari buruzko xedapen orokorrak. reclamaciones. Disposiciones Generales sobre participación ciudadana.

Herri	Administrazioen	Araubide	Régimen	jurídico	de	las
Juridikoa eta Administrazio Prozedura	Administraciones	Públicas	y	procedimiento	administrativos	

13. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Tema 13. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de interés y publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

14. gaia. Administrazio Publikoen jardura. Tema 14. La actividad de las Administraciones Públicas. Normas generales de actuación. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos.

15. gaia. Administrazio-egintzak: Tema 15. Los actos administrativos: legitimidad-presunción, requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación. Régimen de invalidez de los actos administrativos.

16. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen-disposiciones generales. Fases del procedimiento. Procedimiento sancionador y de responsabilidad patrimonial. Revisión de oficio y recursos administrativos.

17. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Tema 17. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Concepto de Sector Público



kontzeptua eta administrazio publikoen y principios generales de actuación de las jardunaren printzipio orokorrak. administraciones públicas. Órganos de las Administrazio Publikoetako organoak: Administraciones Públicas: disposiciones xedapen orokorrak, eskumena eta kide generales, competencia y órganos anitzeko organoak. Abstentzioa eta colegiados. Abstención y recusación. errekusazioa.

18. gaia.- Sektorre Publikoaren Araubide Tema 18. Ley del Régimen Jurídico del Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren Sector Público. Principios de la potestad printzipioak. Administrazio publikoen sancionadora. De la responsabilidad ondare-erantzukizuna. Sektorre publikoaren patrimonial de las Administraciones funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Públicas. Funcionamiento electrónico del Administrazioen arteko harremanak: sector público. De los convenios. printzipio orokorrak eta laguntzeko Relaciones interadministrativas: principios betebeharrak. Zortzigarren xedapen generales y deber de colaboración. gehigarria. Disposición Adicional Octava.

Enplegu publikoa

Empleo público

19. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatze tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk.

Tema 19. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

20. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren Sistema selectivos. La extinción de la izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko condición de empleado público. El régimen araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. de provisión de puestos de trabajo: sistemas Lan-kontratua. Toki-funtzionarioen de provisión. El contrato de trabajo. Las administrazio-egoerak. situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Tema 20. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Kontratazioa

Contratación

21. gaia. Toki-mailako administrazio- Tema 21. Los contratos administrativos en la kontratuak. Sektorre publikoko kontratuak: esfera local. Contratos del sector público:



Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Sektore publikoko kontratuak: kontratu Contratos del sector público: Delimitación motak mugatzea. Erregulazio de los tipos de contratos. Contratos sujetos harmonizatuko kontratuak. Kontratuen a regulación armonizada. Carácter izaera administratiboa eta pribatua. administrativo y privado de los contratos. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Régimen jurídico de los contratos Kontratu pribatuen araubide juridikoa. administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari Tema 22. Disposiciones generales sobre la buruzko xedapen orokorrak: contratación del sector público: racionalidad arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun- y consistencia, libertad de pactos y askatasuna eta kontratuaren gutxieneko contenido mínimo del contrato, perfección y edukia, kontratuaren burutzea eta forma. forma del contrato. Régimen de invalidez. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio- Recurso especial en materia de arloko errekurtsu berezia. contratación.

23. gaia. Alderdiak sektore publikoko Tema 23. Las partes en los contratos del kontratuatan. Kontratazio-organoak. sector público. Órganos de contratación. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Capacidad y solvencia del empresario. Kontratistaren ondorengotza. Sucesión en la persona del contratista. Kontratazioaren arloko eskumena eta Competencia en materia de contratación y kontratazio publikoari buruzko arau normas específicas de contratación pública espezifikoak toki-erakundeetan. en las entidades locales.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko Tema 24. Objeto, presupuesto base de aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren licitación, valor estimado, precio del contrato prezioa eta kontratuaren berrikuspena. y su revisión. Garantías exigibles en la Sektore publikoko kontratazioan eska contratación del sector público. Preparación daitezkeen bermeak. Administrazio de los contratos de las Administraciones publikoen kontratuak prestatzea: públicas: expediente de contratación, pliego kontratazio-espedientea, administrazio- de cláusulas administrativas particulares y klausula partikularren agiria eta preskripzio de prescripciones técnicas. teknikoaren agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen Tema 25. Adjudicación de los contratos de esleipena: arau orokorrak eta esleipen- las Administraciones públicas: normas prozedurak. Kontratatzaileren profila. generales y procedimientos de Kontratazio publikoko arau espezifikoak adjudicación. El Perfil de Contratante. toki-erakundeetan.



Normas específicas de contratación pública
en las entidades locales.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Tema 26. Efectos de los contratos. Administrazio publikoaren prerrogatibak Prerrogativas de la Administración pública administrazio-kontratueta. Kontratuak en los contratos administrativos. Ejecución gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak de los contratos. Modificación de los etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea contratos. Suspensión y extinción de los eta azpikontratatzeta. Kontratuak Cesión de los contratos y subcontratación.

Ogasun publikoa

Hacienda Pública

27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tema 27. Los recursos de las haciendas Tokiko tributuak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten locales. Los tributos locales: principios. La erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen potestad reglamentaria de las entidades locales en materia tributaria: contenido de edukia, zergak ezartzeko eta antolatze de las ordenanzas fiscales, tramitación y egintzak izapidetzea eta aurkaratzeko régimen de impugnación de los actos de araubidea. Zergaz besteko baliabideak imposición y ordenación de tributos. El ezartzea. establecimiento de recursos no tributarios.

28. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu Tema 28. El presupuesto general de las orokorra: kontzeptua eta edukia. entidades locales: concepto y contenido. Aurrekontua gauzatzeko oinarriei buruzko Especial referencia a las bases de ejecución aipamen berezia. Aurrekontu orokorra del presupuesto. La elaboración y egitea eta onartzea. Aurrekontuaren aprobación del presupuesto general. La luzapena. prórroga presupuestaria.

Datu pertsonalen babesa

Protección de Datos de Carácter Personal

29. gaia.- Datu pertsonalen babesa: Tema 29. La Protección de Datos de xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren Carácter Personal: Disposiciones printzipio orokorrak. Tratamendurako generales. Principios Generales del legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. tratamiento de datos. Legitimación para el Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: tratamiento. Datos especialmente datuak babesteko agentziak eta datuak protegidos. Derechos de las personas. babesteko ordezkaria. Tutela de los datos: las Agencias de



Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Diru-laguntzak

Subvenciones

30. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: Tema 30. Las subvenciones administrativas: kontzeptua, printzipio orokorrak eta concepto, principios generales y requisitos emateko baldintzak. Diru-laguntzen para su otorgamiento. Beneficiarios de las onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. subvenciones: concepto y requisitos. Betebeharrak. Obligaciones.

31. gaia.- Administrazio publikoen diru- Tema 31. Actividad subvencional de las laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Administraciones Públicas: tipos de Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko subvenciones. Procedimientos de prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru- concesión y gestión de las subvenciones. laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen Reintegro de subvenciones. Infracciones y administratiboak. sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Berdintasuna

Igualdad

32. gaia. Emakumeen eta Gizonen Tema 32. Igualdad de Mujeres y Hombres. Berdintasuna. Estatuko legeria eta Legislación estatal y autonómica. autonomikoa.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

II. ERANSKINA **GAITEGI ESPEZIFIKOA**

ANEXO II **TEMARIO ESPECIFICO**

1. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 1. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
- VIII. Kapitulua: 1. atala. Irakaskuntzen -Capítulo VIII: Sección 1ª Estructura de las enseñanzas: Niveles de enseñanza y



egitura: irakaskuntza-mailak eta niveles de formación. : Especialidades y
prestakuntza-mailak: espezialitateak eta cursos no permanentes.
ikastaro ez-iraunkorrak.

2. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 2. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
- IX. kapitulua. 1. atala. Irakaskuntzako prestakuntza-araubidea: Irakaskuntza-izaera. Programazioa eta irakaskuntzen ekitatea. -Capítulo IX: Sección 1ª Régimen formativo docente: Caracter de docencia. Programación y equidad de las enseñanzas.

3. gaia. 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 3. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
: IX. kapitulua. 1. atala. Irakaskuntzako prestakuntza-araubidea: Aniztasunari arreta ematea eta helduentzako matrikulazio-irizpideak: Irakaskuntza indartuko eta irakaskuntza orokorreko ikasleak. -Capítulo IX: Sección 1ª Régimen formativo docente: Atención a la diversidad y criterios de matriculación para adultos. : Alumnos de enseñanza reforzada y de enseñanzas generales.

4. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 4. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
- IX. kapitulua, 2. atala: Plangintzaren eta eskaintzaren autonomia. Irakasleena. La inspección educativa. Hezkuntzako ikuskaritza. -Capítulo IX: Sección 2ª: Autonomía de la planificación y de la oferta. Del profesorado.

5. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 5. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
- Xedapen gehigarriak. Seigarrena eta zazpigarrena. Zortzigarrena eta bederatzigarrena. - Disposiciones adicionales. Sexta y séptima. . Octava y novena.

6. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: Tema 6. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, de escuelas de música y danza de la comunidad autónoma de Euskadi:
- Xedapen iragankorrak: laugarrena eta bosgarrena. seigarrena eta zazpigarrena. - Disposiciones transitorias: Cuarta y quinta. sexta y séptima.

7. gaia: Hasierako mailako errepertorioa hautatzeko irizpide didaktikoak. Tema 7. Criterios didácticos para la selección del repertorio de nivel inicial.



Instrumentua hasteko unitate didaktiko bat egitea.	Elaboración de una unidad didáctica de iniciación al instrumento.
8. gaia: Azterketa-teknikak. Ikaslearen banakako lana planifikatzea eta orientatzea. Zailtasunak dituzten pasarteak ikasteko sistemak.	Tema 8. Técnicas de estudio. Planificación y orientación del trabajo individual del alumno. Sistemas de aprendizaje de pasajes con dificultad. Memorización.
9. gaia: Instrumentu-klasearen eta curriculum osatzen duten helburu teoriko praktikoen arteko lotura. Analisia tresnamotarako funtsezko tresna gisa.	Tema 9. Interrelación entre la clase de instrumento y las clases teórico prácticas que conforman el currículo. El análisis como herramienta fundamental para la clase de instrumento.
10. gaia: Taldeko praktika musika-eskolan. Talde-jardueren programazioa maila honetan: errepertorioa, musika-hizkuntzari buruzko kontzeptuak, taldeko interpretazio-teknika, entzumena, inprobisazioa...	Tema 10. La práctica de grupo en la escuela de música. Programación de las actividades colectivas en este nivel: Repertorio, conceptos relativos al lenguaje musical, técnica de interpretación en grupo, audición, improvisación...
11. gaia: Musika-eskolako 2. zikloko ikasle talde bati zuzendutako unitate didaktiko bat garatzea.	Tema 11. Desarrollo de una unidad didáctica dirigida a un grupo de alumnos de 2º ciclo de escuela de música.
12. gaia: Unitate didaktiko bat garatzea musika-eskolako baterako irakasgairako.	Tema 12. Desarrollo de una unidad didáctica dirigida a la asignatura de conjunto en la escuela de música.
13. gaia. Jarrera-ohiturak, kontrola, bistaratze mentala. Gorputza kontzientziatzeko teknikak: erlaxazio fisikoa eta mentala, buru-kontzentrazioa.	Tema 13. Hábitos posturales, control, visualización mental. Técnicas de concienciación corporal: relajación física y mental, concentración mental.
14. gaia. Estresa eta musikariak. Beldur eszenikoa: arazoak konpontzea eskolako etapan arabera.	Tema 14. El estrés y los músicos. Miedo escénico: resolución de problemas según las diferentes etapas escolares.
15. gaia. Espezialitatearen irakaskuntzaren helburuak musika-eskolako 2. zikloan.	Tema 15. Objetivos de la enseñanza de la especialidad en el 2º ciclo de escuela de música.
16. gaia: Musika-eskolako 3. zikloko espezialitatearen irakaskuntzaren helburuak.	Tema 16. Objetivos de la enseñanza de la especialidad en el 3er ciclo de escuela de música.
17. gaia. Espezialitatearen irakaskuntzaren edukiak musika-eskolako 2. zikloan.	Tema 17. Contenidos de la enseñanza de la especialidad en el 2º ciclo de escuela de música.



18. gaia. Musika-eskolako 3. zikloko espezialitatearen irakaskuntzaren edukiak. Tema 18. Contenidos de la enseñanza de la especialidad en el 3er ciclo de escuela de música.
19. gaia. Musika-eskolako 2. zikloko espezialitatearen irakaskuntza ebaluatzea. Itunek ebaluaziorako duten garrantzia. Tema 19. Evaluación de la enseñanza de la especialidad en el 2º ciclo de escuela de música. . Importancia de los conciertos para la evaluación.
20. gaia. Musika-eskolako 3. zikloko espezialitatearen irakaskuntza ebaluatzea. Itunek ebaluaziorako duten garrantzia. Tema 20. Evaluación de la enseñanza de la especialidad en el 3er ciclo de escuela de música. Importancia de los conciertos para la evaluación.
21. gaia. Musika-eskolako 2. eta 3. zikloko irakaskuntzetan erreperitorioa hautatzeko irizpide didaktikoak. Tema 21. Criterios didácticos para la selección del repertorio en las enseñanzas del 2º y 3er ciclo de escuela de música.
22. gaia. Talde-lana. Metalezko Haizea saileko eta beste irakasgai batzuetako diziplina arteko taldeak. Tema 22. El trabajo en equipo. Equipos interdisciplinares en el departamento de Viento metal y otras asignaturas.
23. gaia. Musikaren irakaskuntza/ikaskuntza, pertsonaren elementu sozializatzailerik gisa. Musika-irakaskuntzaren ikuspegi soziologikoa ikasgelako lanean, erreperitorioa, jardun publikoak. Tema 23. La enseñanza / aprendizaje de la música como elemento socializador de la persona. El enfoque sociológico de la enseñanza musical en el trabajo en el aula, el repertorio, las actuaciones públicas.
24. gaia: Inprobisazioa adierazpen musikalerik gisa. Inprobisazioaren lana ikasgelan, musika-eskola batean. Estrategia eta tresna pedagogikoak. Tema 24. La improvisación como forma de expresión musical. El trabajo de la improvisación en el aula en una escuela de música. Estrategias y herramientas pedagógicas.
25. gaia. Beldur eszenikoa. Autokontrola musika-emanaldian. Ikasgelako lan-estrategiak. Tema 25. El miedo escénico. Autocontrol en la actuación musical. Estrategias de trabajo en el aula.
26. gaia. Tronparen azterketa. Hasieran sortu daitezkeen zailtasunak. Tronpa ikasten hasteko adin egokia. Tema 26. El estudio de la trompa. Dificultades que pueden surgir al comienzo. Edad adecuada para el comienzo del estudio de la Trompa
27. gaia: Tronpa irakasteko metodologia. Irakaskuntzaren bilakaera. Tema 27. Metodología de la enseñanza de la trompa. Evolución de la enseñanza.
28. gaia. Talde-lana. Ikasleak orkestretan, bandetan, ganbera-musikan eta beste talde batzuetan parte hartzea. Tema 28. El trabajo en grupo. Participación del alumno en orquestas, bandas, música de cámara y otras formaciones.
29. gaia. Artikulazioak: legatoa, staccatoa, etab., azentua, horrek guztiak esaldien esaldiarekin eta estiloekin duen lotura. Tema 29. Las articulaciones: legato, staccato, etc. la acentuación, la relación de todo ello con el fraseo y los diferentes estilos.



TOLOSAKO
UDALA

6. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 6º PUNTO 2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:

Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalita- tea/ Moda- lidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a

Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	Jaiotze data / Fecha naci- miento
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hom- bre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.

Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adapta- ción especial para realizar las pruebas?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?	

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)



Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) **Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.**
Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

Jakinarazpenak / <i>Notificaciones</i>	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / <i>Requisitos para participar en la convocatoria</i>	
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial	
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2 ☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / <i>Méritos alegados</i>			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	<i>Información a consultar por el Ayto.</i>
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio	Las personas interesadas tienen derecho a no



jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea).		aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015).	
Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:		Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:	
1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz. 2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz. 3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz. 4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik). 6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz. 7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz. 8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz. 9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.		1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación 3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación. 4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia. 5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico. 6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia. 7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco. 8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco. 9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.	
☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskutatako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):		☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):	
Baimena: Datu pertsonalak uzteko		Autorización para la cesión de datos personales	
Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.		Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.	
☐ Baimena ematen dut	☐ Ez dut baimena ematen	☐ Doy mi consentimiento	☐ No doy mi consentimiento
Erantzukizunpeko adierazpena		Declaración responsable	
Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut:		Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:	
1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira. 2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.		1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. 2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.	



Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante

Araudi erregulatzailea / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☐ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 personala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarritzko informazioa	Información sobre protección de datos
Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus	Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus
Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.	Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.
Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legeko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.	Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.
Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPi, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.	Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.
Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.	Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.
Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa .	Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa .



OINARRI ESPEZIFIKOAK.

**MUSIKA IRAKASLEA (PIANO ETA
TAILERRA)**

1. Plazaren ezaugarriak.

Lan-harremana: laborala

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

BASES ESPECÍFICAS.

**PROFESOR/A DE MUSICA (PIANO Y
TALLER)**

1. Características de la plaza.

Relación laboral: laboral

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

Deitutako plaza kopurua handitu egin daiteke hautaketa-prozesuan edozein arrazoi dela eta hutsik gera daitezkeen tokien arabera. Plaza kopurua handitze hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Tolosako Udalaren egoitza elektronikoa argitaratuko da, eta hizkuntza eskakizuna betetzeko derrigortasun data duten lanpostuen kopurua adieraziko da. Nolanahi ere, azken kalifikazioak argitaratu aurretik adostu eta argitaratu beharko da.

Se podrá ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo. La ampliación se hará pública en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa, haciendo constar el número de plazas que tengan asignada fecha de preceptividad en el cumplimiento del perfil lingüístico y, en todo caso, deberá ser acordada y publicada con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales.

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Musika irakaslea (8.303 kodea) (%100ko jardunaldia)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C1 C1, nahitaezkoa

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puestos de trabajo:

- Profesor/a de música (código 8.303) (jornada 100%)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C1 C1, preceptivo



3.3. Lanaldia: Udalak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

3.5. Ordainsariak:

A2 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 20

Berariazko osagarria, 14.161,28 euro urtean.

3.3. Jornada: La que establezca anualmente la corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto.

3.4. Período de prácticas: sí, 6 meses.

3.5. Retribuciones:

Grupo A2

Complemento de destino 20

Complemento específico 14.161,28 euros anuales.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorretako laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Musikako gradua, erdi mailako titulua musikan edo parekatua

- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C1 C1. hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C1 C1. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Título: Grado en música, título de grado medio en música o asimilado

- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C1 C1 preceptivo, por lo que la posesión del PL C1 C1 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).

5. Eginkizunak.

Erantzukizun orokorrak:

5. Funciones.

Responsabilidades Generales:

Desarrollar las tareas propias de educador musical, en coherencia con las directrices y



Musika-hezitzailearen berezko lanak egitea, planes educativos establecidos en la Musika Eskolan ezarritako jarraibideekin eta Escuela de Música. hezkuntza-planekin bat etorriz..

Lan esanguratsuenak:

IRAKASLEA:

1. Jardueren eta edukien diseinu pedagogikoa eta plangintzari buruzko lanak egitea; irakasgaien prestaketa, azterketa pertsonala eta materialaren antolaketa egitea.
2. Ikasleen sentsibilizazio, ezagutza eta gaitasun musikalak sustatzen dituzten programak eta jarduerak ezartzea.
3. Bertaratzearen gaineko jarraipena eta eguneko eta aldizkako ebaluazioa egitea, ikasleen ebaluazioa eta azterketak egitea, lanbide-ikasketetara bideratzeko informazioa eta orientabideak ematea aurreratuen dauden ikasleei, eta horren berri ematea gurasoei edo tutoreei.
4. Tresna bakoitzaren teknikak eta ikasteko teknikak irakastea.
5. Musika Eskolak, barnean edo kanpoan, antolatzen dituen jardueretan parte hartzea.
6. Gainerako irakasleekin elkarlanean aritzea askotariko zerbitzuak garatzeko: kontzertuak, ikasgelaz kanpoko jarduerak, beste ikastegiekiko trukeak, etab.
7. Sarrera-probak eta ikasle taldeak diseinatzeari buruzko askotariko lanak

Tareas más Significativas:

PROFESOR:

1. Realizar tareas relativas al diseño pedagógico y planificación de actividades y contenidos; preparación, estudio personal y organización del material de distintas asignaturas.
2. Implementar programas y actividades que fomenten la sensibilización, conocimientos y capacidades musicales del alumnado.
3. Realizar el seguimiento y evaluación diaria y periódica de asistencia, evaluación del alumnado, exámenes, así como informar y orientar al alumnado más avanzado hacia estudios profesionales, informando de ello a padres o tutores.
4. Enseñar la técnica propia de cada instrumento y técnicas de estudio.
5. Participar en aquellas actividades, internas o externas, que se organicen desde la Escuela de Música.
6. Colaborar con los demás profesores en el desarrollo de distintos servicios: conciertos, actividades extraacadémicas, intercambio con otros centros, etc.
7. Realizar diversas tareas relativas al diseño de pruebas de acceso y agrupación de alumnos, así como la



egitea, eta ikasle nabarmenak lanbide-
ikasketetarako prestatu eta aurkeztea.

preparación y presentación de alumnos
avanzados a estudios profesionales.

8. Ikastegiaren bileretan parte hartzea (klaustroak, bilerak guraso edo tutoreekin, etab.), eta behar den informazioa ematea ikasturtearen bilakaera ebaluatzeko. 9. Herritarrei arreta eta informazioa ematea, zuzenean eta telefonoz, bere eskumeneko arloetan. 10. Kontzertuak prestatzen eta antolatzen parte hartzea.	8. Participar en las reuniones del centro (claustros, reuniones con padres o tutores, etc.), aportando la información necesaria para la evaluación de la marcha del curso. 9. Prestar atención e información, personal y telefónicamente a los ciudadanos en las materias de su competencia. 10. Participar en la preparación y organización de conciertos.

EGINKIZUN KOMUNAK:

FUNCIONES COMUNES:

11. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea. 12. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko. 13. Unitatera/arloratxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak piltzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean. 14. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan. 15. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.	11. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y modificaciones contribuyan a dicha mejora. 12. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. 13. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad. 14. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional. 15. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área.

Bere kategoriari dagokion eta agintzen
zaion beste edozein lan egitea, aldez
aurretik horretarako jarraibideak jasota.



Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

6. Eskerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko lan-kontratudun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

6. Plazo de presentación de solicitudes

Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

- Lehendakaria: Udaleko Giza baliabideetako arduraduna edo haren ordezkaria.

- Kideak:

- ☐ IVAPek edo horren ordezkari proposatuta izendatutako teknikaria.
- ☐ IVAPek proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- ☐ Bertako edo beste udal bateko bi lan-kontratudun finko edo karrerako funtzionario edo haien ordezkariak.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria.

7. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: el Responsable de recursos humanos del Ayuntamiento o persona que la sustituya.

- Vocales:

- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP o persona que lo/la sustituya.
- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskara.
- ☐ Dos personas laborales fijas o personas funcionarias de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o persona que lo sustituya.

- Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.

8. Oposizio-fasea

8. Fase de oposición



1) Lehenengo proba: teorikoa. 1) Primera prueba: Teórica. Obligatoria y Nahitaezkoa eta baztertzailea. eliminatória.

Idatziz erantzun beharko da test motako Consistirá en contestar por escrito a un galdetegi bat, eta galderak espezifikoko hauen cuestionario de preguntas tipo test, I. eta II. eranskinean aurreikusten diren relacionadas con el temario general y gaitegi orokorrari eta espezifikoki espezifiko que figura en el anexo I y II de buruzkoak izango dira. estas bases específicas.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose gutxienez 10 puntu lortu beharko dira obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

2) Bigarren proba: praktikoa. 2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatória.

Interpretazioa (40 puntu) Interpretación (40 puntos)
Izangaiek honako hauek interpretatu Los aspirantes deberán interpretar:
beharko dituzte:

☐ Sonata, 27. zk., Mi Op. 90 1. mug. Van Beethoven (20 puntu) ☐ Aukerako obra bat (10 puntu). Gehienez 5 minutu. (beharrezko laguntza teknikoak hautagaiek ekarri beharko dituzte). ☐ Lehen bistako irakurketa-proba bat (10 puntu). ☐	☐ Sonata n.º 27 en Mi Op. 90 1er Mov. I. Van Beethoven (20 puntos) ☐ Una obra de libre elección (10 puntu). 5 minutos como máximo (las ayudas técnicas necesarias deberán ser aportadas por las personas aspirantes). ☐ Una prueba de repentización (10 puntos).

Atal honetan, honako irizpide hauek hartuko En este apartado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a la hora de evaluar al aspira

☐ Afinazioa ☐ Tempoa ☐ Estiloa ☐ Soinuaren kalitatea	En este apartado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a la hora de evaluar al aspira - Afinación - El tempo - Estilo



☐ Musikaltasuna

- Calidad sonora

Bigarren proba 0tik 40 puntura bitartean baloratuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzea beharrezkoa izango da hurrengo fasera igarotzeko.

- Musicalidad

Esta segunda prueba se valorará de 0 a 40 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 20 puntos para pasar a la siguiente.

3) Hirugarren proba: Irakaskuntza 3) Tercera prueba: Prueba de gaitasunaren proba. Nahitaezkoa eta kompetencia docente. Obligatorio y baztertzailea. eliminatorio.

Hirugarren proban honako klaseak eman beharko dira: La tercera prueba consistirá en impartir:

- bi ikasle-profilei klase bat eman beharko zaie: ikasle hasi berri bati (10 puntu) eta ikasle beterano bati (10 puntu).
 - Bigarren zikloko klase bat (10 puntu).
 - 6 urteko ikasleei tailerreko klase bat (10 puntu).
- una clase a dos perfiles de alumnado: un/a alumno/a nuevo/a (10 puntos) y un/a alumno/a veterano/a (10 puntos).
 - Una clase correspondiente al segundo ciclo (10 puntos).
 - Una clase de taller dirigida a alumnado de 6 años (10 puntos).

Ebaluaziorako honako alderdi hauek hartuko dira kontuan: Se tendrán en cuenta a la hora de evaluar:

- Denboraren banaketa
 - Edukien antolaketa
 - Helburuen lorpen-maila
 - Ikaslearekin konektatzeko gaitasuna
- Distribución del tiempo
 - Distribución de temas
 - Logro de los objetivos seleccionados
 - Conexión con el alumno

Hirugarren proba 0tik 40 puntura bitartean baloratuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzea beharrezkoa izango da gaitatzeko. Esta tercera prueba se valorará de 0 a 40 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 20 puntos para pasar a la siguiente.



4) Laugarren proba: Gaitasun- eta/edo 4) Cuarta prueba. Pruebas de nortasun-probak. Nahitaezkoa eta kompetencia y/o de personalidad. baztertzailea. Obligatorio y eliminatorio.

Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo Consistirá en la realización de una o más gaitasunak) neurtzeko proba bat edo pruebas destinadas a medir las gehiago egin beharko dira, lanposturako competencias psicológicas (actitudes y/o hautagaiak egokiak diren baloratzeko. aptitudes) a fin de valorar la adecuación de Adimen eta gaitasun konpententziak las personas aspirantes al puesto de neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo trabajo. Se medirán tanto las nortasunekoak ere. Horiekin batera, competencias intelectivas-aptitudinales, elkarriketa pertsonal bat egingo da, como las actitudinales o de personalidad, lanpostua betetzeko behar diren que se acompañaran de una entrevista gaitasunei buruzkoa. personal que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko Para ello, se valorarán competencias dira, hala nola zeharkakotasuna, como transversalidad, proactividad proaktibitate pertsonala, komunikatzeko personal, capacidad de comunicación, gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, habilidades de negociación, análisis de arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, problemas y toma de decisiones, planificación y organización y trabajo en plangintza eta antolaketa eta talde-lana. grupo.

Profesionalek lanpostuaren arabera Se podrán utilizar los distintos tipos de egokitzen jotzen dituzten tresna motak herramientas (test, entrevistas, dinámicas de grupo, pruebas de rol, etc.) que los/as erabili ahal izango dira (testak, profesionales consideren oportunas en elkarriketak, talde-dinamikak, rol-probak, función del puesto de trabajo. etab.).

Gehienez 10 puntu emango dira, eta Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un gainditzeko gutxienez 5 lortu beharko dira. mínimo de 5 puntos para superarlo.

5) Bosgarren proba: euskara. 5) Quinta prueba: Euskera. Obligatoria y Nahitaezkoa eta baztertzailea. eliminatoria.

Euskarako C1 C1. hizkuntza-eskakizuna Consistirá en la acreditación del perfil egiaztatu beharko da. lingüístico C1 C1 de euskera.



Azterketa IVAPek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egiteko salbuetsita geratuko dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak:

- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena.

- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordeztzen duen araudiarekin bat etorritik.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.

El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar esta prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskara que se citan a continuación:

- Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico.

- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskara, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.

Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Administrazio Publikoan Hezkuntza Administrazioak baimendutako edo haren menpekoak diren Musika edo/eta Dantza ikastetxeetan piano eta tailerreko musika irakasle funtzioak beteta eskainitako zerbitzuengatik, gehienez ere 8,3 puntu,

9. Fase de concurso.

Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos.

1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo:

- Por cada mes completo de servicios prestados como profesora o profesor de piano y taller en Administración Pública en Centros de Música y/o Danza autorizados por la Administración Educativa o dependientes de la misma, hasta un máximo de 8,3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados.



zerbitzu-hilabete bakoitzeko 0,3 puntu emanda.

Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da.

Oinarri orokorretako hamaikagarren oinarriaren arabera, besteak beste, epaimahai kalifikatzaileak beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatze eskatuko die hautagaiei. Horretarako, organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adierazi beharko direlarik enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak.

Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta.

Hala eta guztiz ere, epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak.

En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación.

Según la undécima base de las bases generales, entre otras, el tribunal calificador requerirá a los candidatos que acrediten los servicios prestados en otras administraciones públicas mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.

A pesar de todo ello, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas.

2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu.

Deitutako plazaren zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, gehienez 4,2 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera:

- 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko.

2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos.

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de la plaza convocada, hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo:

- Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso.

- Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.

- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso.



- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu - Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 puntu bakoitzeko. punto por curso.
 - 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko. - Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2.5 puntos.
 - Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2.5 puntu. La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).
- Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta).

10. Lan-poltsa

10. Bolsa de trabajo

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran egingo da. Se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko. El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.

11. Datuen babesa

11. Protección de datos

Tolosako Udaleko lan-kontratadun finko izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio. Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.



12. Inpugnazioak

Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtoa aurkeztu ahal izango zaio egintza eman duenaren goragoko organoari, hilabeteko epean, errekurritutako egintza argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

Hori guztia Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

12. Régimen de impugnaciones

Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dicta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



I. ERANSKINA
GAITEGI OROKORRA

ANEXO I
TEMARIO GENERAL

Estatuaren eta EAEren antolaketa

Organización del Estado y de la CAPV

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarrizko eskubide eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio orokorrak) eta II. kapitulua (toki-administrazioa).

Tema 1. La Constitución de 1978. Título Preliminar. Título I: De los derechos y deberes fundamentales. Título VIII: De la Organización Territorial del estado, Capítulos I (Principios Generales) y II (De la Administración Local).

2. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Gutuna.

Tema 2. Carta Europea de Autonomía Local.

3. gaia. Euskal Herriko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. titulua: Euskal Herriaren eskumenak.

Tema 3. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco: Título preliminar. Título I: De las competencias del País Vasco.

Toki araubidea

Régimen Local

4. gaia. Toki-erakundeen arautzeko ahalmena: erregelamenduak eta ordenantzak. Egiteko prozedura. Erregelamendu organikoa. Bandoak.

Tema 4. La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento orgánico. Los Bandos.

5. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Udalerria: lurraldea, biztanleria, antolaketa eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. Oinarrizko legeria eta autonomia-erkidegoko legeria.

Tema 5. Entidades locales: clases y potestades. El municipio: término municipal, población, organización y competencias. Alteraciones de términos municipales. Legislación básica y legislación autonómica.

6. gaia.- Udalerriko biztanleria. Biztanleen errolda. Auzotarren estatutua. Atzeritarren eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan parte hartzea.

Tema 6. La población municipal. El Padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. La participación vecinal en la gestión municipal.



7. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen- Tema 7. Las competencias municipales: sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak sistema de determinación. Competencias eta propioak eta eskuordetuak ez diren propias, delegadas y competencias distintas eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak. de las propias y de las atribuidas por delegación. Los servicios mínimos.

8. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu- Tema 8. Régimen de funcionamiento de las araubidea: bilkuren deialdia eta bilkuren, Entidades Locales: convocatoria y régimen bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden de sesiones, votaciones, asistencia y araubidea. Herritarren informazioa eta deliberaciones. Información y participación parte-hartzea. ciudadanas.

9. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak Tema 9. Impugnación de los actos y aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko acuerdos locales y ejercicio de acciones. egintzen aurkako administrazio- eta Recursos administrativos y jurisdiccionales jurisdikzio-errekurtsoak. contra los actos locales.

10. gaia.- Toki-erakundeen ondasunak. Tema 10. Los bienes de las Entidades Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko Locales. Concepto y clasificación. ondasunen eta ondare-ondasunen Utilización de los bienes de dominio público erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta y de los bienes patrimoniales. Adquisición. tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen Conservación y tutela. Prerrogativas. gozamena eta aprobetxamendua. Ondare- Disfrute y aprovechamiento de los bienes. ondasunak besterentzea. Enajenación de los bienes patrimoniales.

11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Tema 11. Ley 2/2016, de Instituciones Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta Locales de Euskadi: Objeto y principios de printzipioak. Toki-autonomia eta la Ley. Autonomía local y potestad de autoantolaketarako ahala. Udal- autoorganización. Competencias eskumenak. Udal-antolaketa eta municipales. Organización municipal y funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen funcionamiento. Gestión de servicios kudeaketa. públicos locales.

12. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei Tema 12. Ley de Instituciones Locales de buruzko legea: Udalerriko auzotarren Euskadi: Derechos, deberes y eskubideak, betebeharrak eta responsabilidades de las personas vecinas erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen de un municipio. Obligaciones de publicidad publizitate aktiboaren betebeharrak. activa de las entidades locales vascas. Informazio publikoa eskuratzearen arloko Principios en materia de acceso a la printzipioak eta erreklamazio-organoa. información pública y órgano de



Herritarren parte-hartzeari buruzko xedapen orokorrak. reclamaciones. Disposiciones Generales sobre participación ciudadana.

Herri	Administrazioen	Araubide	Régimen	jurídico	de	las
Juridikoa eta Administrazio Prozedura	Administraciones	Públicas	y	procedimiento	administrativos	

13. gaia. Administrazio Publikoen Tema 13. Ley del Procedimiento Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Administrativo Común de las Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Administraciones Públicas. Los interesados Ordezkaritza eta ordezkaritza hori en el procedimiento: concepto. La egiaztatze moduak. Ahalordetze- representación y sus formas de erregistro elektronikoak. Interesdunen eta acreditación. Los registros electrónicos de interesdun berrien publizitatea. apoderamiento. Publicidad de interesados y Administrazio-prozeduran interesdun nuevos interesados. Identificación y firma de direnen identifikazioa eta sinadura. los interesados en el procedimiento administrativo.

14. gaia. Administrazio Publikoen jarduera. Tema 14. La actividad de las Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen Administraciones Públicas. Normas sarrera- eta irteera-erregistroa. generales de actuación. El registro de Dokumentuak aurkezteko baldintzak. entrada y salida de documentos. Requisitos Komunikazioak eta jakinarazpenak. en la presentación de documentos. Ebazteko betebeharrak eta administrazio- Comunicaciones y notificaciones. isiltasuna. Epe-mugak eta epeak. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos.

15. gaia. Administrazio-egintzak: Tema 15. Los actos administrativos: betekizunak, legitimitate-presuntzioa, requisitos, presunción de legitimidad, eraginkortasuna, jakinarazpena. eficacia, notificación. Régimen de invalidez Administrazio-egintzen baliogabetasun- de los actos administrativos. araubidea.

16. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen Tema 16. Procedimiento administrativo: orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen- disposiciones generales. Fases del prozedurak eta ondare-erantzukizunekoak. procedimiento. Procedimiento sancionador Administrazioaren kabuz berrikustea eta y de responsabilidad patrimonial. Revisión administrazio-errekurtsoak. de oficio y recursos administrativos.

17. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Tema 17. Ley del Régimen Jurídico del Juridikoaren Legea. Sektore publikoaren Sector Público. Concepto de Sector Público



kontzeptua eta administrazio publikoen y principios generales de actuación de las jardunaren printzipio orokorrak. administraciones públicas. Órganos de las Administrazio Publikoetako organoak: Administraciones Públicas: disposiciones xedapen orokorrak, eskumena eta kide generales, competencia y órganos anitzeko organoak. Abstentzioa eta colegiados. Abstención y recusación. errekusazioa.

18. gaia.- Sektorre Publikoaren Araubide Tema 18. Ley del Régimen Jurídico del Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren Sector Público. Principios de la potestad printzipioak. Administrazio publikoen sancionadora. De la responsabilidad ondare-erantzukizuna. Sektorre publikoaren patrimonial de las Administraciones funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Públicas. Funcionamiento electrónico del Administrazioen arteko harremanak: sector público. De los convenios. printzipio orokorrak eta laguntzeko Relaciones interadministrativas: principios betebeharra. Zortzigarren xedapen generales y deber de colaboración. gehigarria. Disposición Adicional Octava.

Enplegu publikoa

Empleo público

19. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatze tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk.

Tema 19. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.

20. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren Sistema selectivos. La extinción de la izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko condición de empleado público. El régimen araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. de provisión de puestos de trabajo: sistemas Lan-kontratua. Toki-funtzionarioen de provisión. El contrato de trabajo. Las administrazio-egoerak. situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Tema 20. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.

Kontratazioa

Contratación

21. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektorre publikoko kontratuak: esfera local. Contratos del sector público:

Tema 21. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público:



Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Sektore publikoko kontratuak: kontratu Contratos del sector público: Delimitación motak mugatzea. Erregulazio de los tipos de contratos. Contratos sujetos harmonizatuko kontratuak. Kontratuen a regulación armonizada. Carácter izaera administratiboa eta pribatua. administrativo y privado de los contratos. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Régimen jurídico de los contratos Kontratu pribatuen araubide juridikoa. administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados.

22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari Tema 22. Disposiciones generales sobre la buruzko xedapen orokorrak: contratación del sector público: racionalidad arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun- y consistencia, libertad de pactos y askatasuna eta kontratuaren gutxieneko contenido mínimo del contrato, perfección y edukia, kontratuaren burutzea eta forma. forma del contrato. Régimen de invalidez. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio- Recurso especial en materia de arloko errekurtsio berezia. contratación.

23. gaia. Alderdiak sektore publikoko Tema 23. Las partes en los contratos del kontratuatan. Kontratazio-organoak. sector público. Órganos de contratación. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Capacidad y solvencia del empresario. Kontratistaren ondorengotza. Sucesión en la persona del contratista. Kontratazioaren arloko eskumena eta Competencia en materia de contratación y kontratazio publikoari buruzko arau normas específicas de contratación pública espezifikoak toki-erakundeetan. en las entidades locales.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko Tema 24. Objeto, presupuesto base de aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren licitación, valor estimado, precio del contrato prezioa eta kontratuaren berrikuspena. y su revisión. Garantías exigibles en la Sektore publikoko kontratazioan eska contratación del sector público. Preparación daitezkeen bermeak. Administrazio de los contratos de las Administraciones publikoen kontratuak prestatzea: públicas: expediente de contratación, pliego kontratazio-espedientea, administrazio- de cláusulas administrativas particulares y klausula partikularren agiria eta preskripzio de prescripciones técnicas. teknikoaren agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen Tema 25. Adjudicación de los contratos de esleipena: arau orokorrak eta esleipen- las Administraciones públicas: normas prozedurak. Kontratatzailaren profila. generales y procedimientos de Kontratazio publikoko arau espezifikoak adjudicación. El Perfil de Contratante. toki-erakundeetan.



Normas específicas de contratación pública en las entidades locales.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Tema 26. Efectos de los contratos. Administrazio publikoaren prerrogatibak Prerrogativas de la Administración pública administrazio-kontratueta. Kontratuak en los contratos administrativos. Ejecución gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak de los contratos. Modificación de los etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea contratos. Suspensión y extinción de los eta azpikontratatzeta. Kontratuak lagatzea contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.

Ogasun publikoa

Hacienda Pública

27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tema 27. Los recursos de las haciendas Tokiko tributuak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen locales. Los tributos locales: principios. La egintzak izapidetzea eta aurkaratzeko potestad reglamentaria de las entidades araubidea. Zergaz besteko baliabideak locales en materia tributaria: contenido de ezartzea. Zergaz besteko baliabideak régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios.

28. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu Tema 28. El presupuesto general de las orokorra: kontzeptua eta edukia. entidades locales: concepto y contenido. Aurrekontua gauzatzeko oinarriak buruzko Especial referencia a las bases de ejecución aipamen berezia. Aurrekontu orokorra del presupuesto. La elaboración y egitea eta onartzea. Aurrekontuaren aprobación del presupuesto general. La luzapena. prórroga presupuestaria.

Datu pertsonalen babesa

Protección de Datos de Carácter Personal

29. gaia.- Datu pertsonalen babesa: Tema 29. La Protección de Datos de xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren Carácter Personal: Disposiciones printzipio orokorrak. Tratamendurako generales. Principios Generales del legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. tratamiento de datos. Legitimación para el Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: tratamiento. Datos especialmente datuak babesteko agentziak eta datuak protegidos. Derechos de las personas. babesteko ordezkaria. Tutela de los datos: las Agencias de



Protección de Datos, y la Delegada/o de
Protección de Datos.

Diru-laguntzak

Subvenciones

30. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: Tema 30. Las subvenciones administrativas: kontzeptua, printzipio orokorrak eta concepto, principios generales y requisitos emateko baldintzak. Diru-laguntzen para su otorgamiento. Beneficiarios de las onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. subvenciones: concepto y requisitos. Betebeharrak. Obligaciones.

31. gaia.- Administrazio publikoen diru- Tema 31. Actividad subvencional de las laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Administraciones Públicas: tipos de Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko subvenciones. Procedimientos de prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru- concesión y gestión de las subvenciones. laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen Reintegro de subvenciones. Infracciones y administratiboak. sanciones administrativas en materia de subvenciones.

Berdintasuna

Igualdad

32. gaia. Emakumeen eta Gizonen Tema 32. Igualdad de Mujeres y Hombres. Berdintasuna. Estatuko legeria eta Legislación estatal y autonómica. autonomikoa.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

II. ERANSKINA **GAITEGI ESPEZIFIKOA**

ANEXO II **TEMARIO ESPECIFICO**

1. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 1. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:
- VIII. Kapituluak: 1. atala. Irakaskuntzen -Capítulo VIII: Sección 1ª Estructura de las egitura: irakaskuntza-mailak eta enseñanzas: Niveles de enseñanza y



prestakuntza-mailak: espezialitateak eta niveles de formación. : Especialidades y ikastaro ez-iraunkorrak. cursos no permanentes.

2. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 2. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:

- IX. kapitulua. 1. atala. Irakaskuntzako -Capítulo IX: Sección 1ª Régimen formativo prestakuntza-araubidea: Irakaskuntza- docente: Caracter de docencia. izaera. Programazioa eta irakaskuntzen Programación y equidad de las ekitatea. enseñanzas.

3. gaia. 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 3. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:

: IX. kapitulua. 1. atala. Irakaskuntzako :-Capítulo IX: Sección 1ª Régimen formativo prestakuntza-araubidea: Aniztasunari arreta docente: Atención a la diversidad y criterios ematea eta helduentzako matrikulazio- de matriculación para adultos. : Alumnos de irizpideak: Irakaskuntza indartuko eta enseñanza reforzada y de enseñanzas irakaskuntza orokorreko ikasleak. generales.

4. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 4. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:

- IX. kapitulua, 2. atala: Plangintzaren eta -Capítulo IX: Sección 2ª: Autonomía de la eskaintzaren autonomia. Irakasleena. planificación y de la oferta. Del profesorado. Hezkuntzako ikuskaritza. La inspección educativa.

5. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 5. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:

- Xedapen gehigarriak. Seigarrena eta - Disposiciones adicionales. Sexta y zazpigarrena. Zortzigarrena eta séptima. . Octava y novena. bederatzigarrena.

6. gaia: 64/2024 Dekretua, maiatzaren Tema 6. Decreto 64/2024 de 21 de Mayo, 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko de escuelas de música y danza de la musika- eta dantza-eskolei buruzkoa: comunidad autónoma de Euskadi:

- Xedapen iragankorrak: laugarrena eta - Disposiciones transitorias: Cuarta y quinta. bosgarrena. seigarrena eta zazpigarrena. sexta y séptima.

7. gaia: Hasierako mailako errepertorioa Tema 7. Criterios didácticos para la hautatzeko irizpide didaktikoak. selección del repertorio de nivel inicial. Instrumentua hasteko unitate didaktiko bat Elaboración de una unidad didáctica de inicia- ción al instrumento.

8. gaia: Azterketa-teknikak. Ikaslearen Tema 8. Técnicas de estudio. Planificación banakako lana planifikatzea eta orientatzea. y orientación del trabajo individual del Zailtasunak dituzten pasarteak ikasteko alumno. Sistemas de aprendizaje de pasa- sistemak. Memorizazioa. jes con dificultad. Memorización.



9. gaia: Instrumentu-klasearen eta instrumentu y las cla ses teórico prácticas curriculum osatzen duten saski teoriko que conforman el currículo. El análisis como praktikoen arteko lotura. Analisia tresna-herramienta. fundamental para la clase de motarako funtsezko tresna gisa. instrumento.
10. gaia: Taldeko praktika musika-eskolan. Tema 10. La práctica de grupo en la escuela Talde-jarduerak maila honetan de música. Programación de las actividades programatzea: errepertorioa, musika colectivas en este nivel: Repertorio, hizkuntzari buruzko kontzeptuak, taldeko conceptos relativos al lenguaje musical, interpretazio-teknika, entzumena, técnica de interpretación en grupo, audición, inprobisazioa... improvisación...
11. gaia: Musika-eskolako 2. zikloko ikasle Tema 11. Desarrollo de una unidad talde bati zuzendutako unitate didaktiko bat didáctica dirigida a un grupo de alumnos de garatzea. 2º ciclo de escuela de música.
12. gaia: Unitate didaktiko bat garatzea Tema 12. Desarrollo de una unidad musika-eskolako baterako irakasgairako. didáctica dirigida a la asignatura de conjunto en la escuela de música.
13. gaia. Jarrera-ohiturak, kontrola, Tema 13. Hábitos posturales, control, bistaratze mentala. Gorputza visualización mental. Técnicas de kontzientziatzeko teknikak: erlaxazio fisikoa concenciación corporal: relajación física y eta mentala, buru-kontzentrazioa. mental, concentración mental.
14. gaia. Estresa eta musikariak. Beldur Tema 14. El estrés y los músicos. Miedo eszenikoa: arazoak konpontzea eskolako las diferentes etapas escolares.
15. gaia. Espezialitatearen irakaskuntzaren Tema 15. Objetivos de la enseñanza de la helburuak musika-eskolako 2. zikloan. especialidad en el 2º ciclo de escuela de música.
16. gaia: Musika-eskolako 3. zikloko Tema 16. Objetivos de la enseñanza de la espezialitatearen irakaskuntzaren especialidad en el 3er ciclo de escuela de helburuak. música.
17. gaia. Espezialitatearen irakaskuntzaren Tema 17. Contenidos de la enseñanza de la edukiak musika-eskolako 2. zikloan. especialidad en el 2º ciclo de escuela de música.
18. gaia. Musika-eskolako 3. zikloko Tema 18. Contenidos de la enseñanza de la espezialitatearen irakaskuntzaren edukiak. especialidad en el 3er ciclo de escuela de música.
19. gaia. Musika-eskolako 2. zikloko Tema 19. Evaluación de la enseñanza de la espezialitatearen irakaskuntza ebaluatzea. especialidad en el 2º ciclo de escuela de Itunek ebaluaziorako duten garrantzia. música. . Importancia de los conciertos para la evaluación.
20. gaia. Musika-eskolako 3. zikloko Tema 20. Evaluación de la enseñanza de la espezialitatearen irakaskuntza ebaluatzea. especialidad en el 3er ciclo de escuela de Itunek ebaluaziorako duten garrantzia. música. Importancia de los conciertos para la evaluación.
21. gaia. Musika-eskolako 2. eta 3. zikloko Tema 21. Criterios didácticos para la irakaskuntzetan errepertorioa hautatzeko selección del repertorio en las enseñanzas irizpide didaktikoak. del 2º y 3er ciclo de escuela de música.



22. gaia. Inprobisazioa adierazpen musikalako modu gisa. Inprobisazioaren lana ikasgelan, musika-eskola batean. Estrategia eta tresna pedagogikoak. Tema 22. La improvisación como forma de expresión musical. El trabajo de la improvisación en el aula en una escuela de música. Estrategias y herramientas pedagógicas.
24. gaia: Beldur eszenikoa. Autokontrola musika-emanaldian. Ikasgelako lan-estrategiak. Tema 24. El miedo escénico. Autocontrol en la actuación musical. Estrategias de trabajo en el aula.
25. gaia. Pianoaren azterketa. Hasieran sor daitezkeen zailtasunak. Pianoa ikasten hasteko adin egokia. Tema 25. El estudio del piano. Dificultades que pueden surgir al comienzo. Edad adecuada para el comienzo del estudio del piano.
26. gaia. Entzumen aktiboa: pertzepzioa eta memoria haurretan. Tema 26. La audición activa: percepción y memoria en niños.
27. gaia: Musika-jarduera hezkuntza psikomotorrean: koordinazioa, gorputz-eskema eta orientazio espaziala/temporal. Tema 27. La actividad musical en la educación psicomotriz: coordinación, esquema corporal, y orientación espacial/temporal.
28. gaia. Eskolako perkusio txikiko instrumentuak: manipulazioa eta soinu-aukerak. Tema 28. Instrumentos de pequeña percusión escolar: manipulación y posibilidades sonoras.



TOLOSAKO
UDALA

7. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 7º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalita- tea/ Moda- lidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	
		Jaiotze data / Fecha naci- miento	
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hom- bre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.
Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko?/ ¿Precisas alguna adap- tación especial para realizar las pruebas?	☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa?/ ¿cuál es la adaptación que solicitas?	

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a ()**



Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) **Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.**
Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

Jakinarazpenak / <i>Notificaciones</i>	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / <i>Requisitos para participar en la convocatoria</i>	
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial	
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2 ☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / <i>Méritos alegados</i>			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio	Las personas interesadas tienen derecho a no



jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea).		aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015).	
Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatze behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:		Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:	
1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz. 2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz. 3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz. 4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik). 6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz. 7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz. 8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz. 9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.		1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación 3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación. 4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia. 5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico. 6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia. 7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco. 8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco. 9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.	
☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskutatako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):		☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):	
Baimena: Datu pertsonalak uzteko		Autorización para la cesión de datos personales	
Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.		Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.	
☐ Baimena ematen dut	☐ Ez dut baimena ematen	☐ Doy mi consentimiento	☐ No doy mi consentimiento
Erantzukizunpeko adierazpena		Declaración responsable	
Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut:		Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:	
1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira. 2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatze konpromisoa hartzen dut.		1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. 2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.	



Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.
Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante

Araudi erregulatzailea / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☐ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 personala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarritzko informazioa	Información sobre protección de datos
Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus	Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus
Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.	Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.
Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legeko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.	Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.
Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPi, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.	Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.
Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.	Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.
Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa .	Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa .



OINARRI ESPEZIFIKOAK. ADMINISTRARIA

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Orokorra

Azpieskala: Administraria

Sailkapen taldea: C1.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

Deitutako plaza kopurua handitu egin daiteke hautaketa-prozesuan edozein arrazoi dela eta hutsik gera daitezkeen tokien arabera. Plaza kopurua handitze hori Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Tolosako Udalaren egoitza elektronikoan argitaratuko da, eta hizkuntza eskakizuna betetzeko derrigortasun data duten lanpostuen kopurua adieraziko da. Nolanahi ere, azken kalifikazioak argitaratu aurretik adostu eta argitaratu beharko da.

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Administrazioa modernizatzeko administraria (3.110 kodea)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C1 C1, nahitaezkoa.

3.3. Lanaldia: Udalbatzak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

BASES ESPECÍFICAS. ADMINISTRATIVO/A.

1. Características de la plaza.

Escala: Administración General

Subescala: Administrativa

Grupo de clasificación: C1.

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

Se podrá ampliar el número de plazas convocadas en función de las vacantes que se produzcan por cualquier causa durante el desarrollo del proceso selectivo. La ampliación se hará pública en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Tolosa, haciendo constar el número de plazas que tengan asignada fecha de preceptividad en el cumplimiento del perfil lingüístico y, en todo caso, deberá ser acordada y publicada con anterioridad a la publicación de las calificaciones finales.

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Administrativo modernización de la administración (código 3.110)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C1 C1, preceptivo.

3.3. Jornada: La que establezca anualmente la Corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto.

3.4. Período de prácticas: sí, 6 meses.



3.5. Ordainsariak:

C1 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 19

Berariazko osagarria, 16.624,16 euro urtean.

3.5. Retribuciones:

Grupo C1

Complemento de destino 19

Complemento específico 16.624.16 euros anuales.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrekin gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Batxiler-titulua, bigarren mailako lanbide-heziketa edo baliokidea.

- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C1 C1. hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C1 C1. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Título: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.

- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C1 C1 preceptivo, por lo que la posesión del PL C1 C1 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco).

5. Eginkizunak.

Erantzunkizun orokorra:

Administrazio elektronikoarekin zerikusia duten administrazio lanak egitea (informatika baimenak eta ordezkartzen administrazio lanak egiten, prozeduren normalizazioan eta arrazionalizazioan laguntzen, erraminten edukiak elikatzen eta eguneratzen...).

Lan esanguratsuenak:

PROZESUEN NORMALIZAZIOA
ADMINISTRIZIO ELEKTRONIKOAN

5. Funciones.

Responsabilidad general:

Realizar tareas administrativas relacionadas con la administración electrónica (autorizaciones informáticas y labores administrativas de las delegaciones, colaborar en la normalización y racionalización de los procedimientos, alimentar y actualizar los contenidos de las herramientas...).

Trabajos más significativos:

NORMALIZACIÓN DE PROCESOS EN LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA



1. Udal-espedienteak eta prozedurak sortzen laguntzea eta eguneratzea, Modernizazio teknikariarekin eta sailekin lankidetzan, espediente kudeatzailean izapideak eta datuak sortuz eta horiek eguneratuta mantenduz.
2. Udal-espedienteak eta prozedurak normalizatzeko zereginetan parte hartzea, proposamenak eginez eta ezarriz, prozeduretan zein inprimakietan aldaketak txertatuz.
3. Gainerako arloekin koordinatuta, izapide- eta prozedura-dokumentuen txantilo normalizatuak (instantziak, komunikazioak, jakinarazpenak, txostenak, etab.) sortzen laguntzea, eta dokumentuak ahalik eta gehien automatizatzea.
4. Dokumentuak erregistratzeko sistemak elikatzea eta eguneratzea, udal-dokumentu guztien kontrol eraginkorra bermatzeko.
5. Administrazio elektronikoko tresnen (Udalaren webgunea, Gardentasun-Ataria eta Egoitza Elektronikoa) edukiak elikatzea eta eguneratzea, sortzen den informazio instituzionalari eta prozedura eta zerbitzuei dagokienez.
6. Langileei aholkuak ematea espedienteak kudeatzeko aplikazioen erabilera: eguneko kontsultak eta zalantzak ebaztea, prestakuntza-saioak ematea eta gorabeherak kudeatzea.
7. Udalnet aplikazioen eta kanpo aplikazioen informatika baimenak eta udal-ordezkaritzen altak, bajak eta eguneratzeak kudeatzea, behar bezala izapidetzen eta erregistratzen direla bermatuz.
8. Prozeduren elkarreragingarritasuna ezartzeko administrazio-lanak egitea.
9. IZFEren tresna informatikoen jarraipena egitea, bereziki espediente-kudeatzailearena, beharrezkoak diren hobekuntza
1. Apoyar y actualizar la creación de expedientes y procedimientos municipales, en colaboración con el Técnico de Modernización y los Departamentos, generando y manteniendo actualizados los trámites y datos en el gestor de expedientes.
2. Participar en la normalización de los expedientes y procedimientos municipales, formulando y estableciendo propuestas, incorporando modificaciones en los procedimientos e impresos.
3. Colaborar, en coordinación con el resto de áreas, en la creación de plantillas normalizadas de documentos de tramitación y procedimiento (instancias, comunicaciones, notificaciones, informes, etc.), automatizando al máximo los documentos.
4. Alimentar y actualizar los sistemas de registro documental para garantizar el control efectivo de todos los documentos municipales.
5. Alimentar y actualizar los contenidos de las herramientas de administración electrónica (página web del Ayuntamiento, Portal de Transparencia y Sede Electrónica) en relación con la información institucional que se genere y los procedimientos y servicios.
6. Asesorar al personal en el uso de las aplicaciones de gestión de expedientes: resolución de consultas y dudas del día, impartición de sesiones formativas y gestión de incidencias.
7. Gestionar las autorizaciones informáticas de las aplicaciones Udalnet y externas, así como las altas, bajas y actualizaciones de las delegaciones municipales, garantizando su correcta tramitación y registro.
8. Realizar las tareas administrativas para la implantación de la interoperabilidad de procedimientos.
9. Realizar el seguimiento de las herramientas informáticas del IZFE, en particular del gestor de expedientes,



proposamenak eginez.

realizando las propuestas de mejora necesarias.

UDAL KUDEAKETA SISTEMA:

10. Administrazio-lan orokorrak egitea (dokumentuen kudeaketa, artxiboa eta erregistroa), Udalaren barne-kudeaketako sistemak behar bezala funtzionatzen duela bermatzeko.
11. Zerbitzu-adierazleen datuak biltzea, eguneratzea eta haien jarraipena egitea (epeak, herritarren gogobetetze-maila, estandarrak betetzea...).

BESTELAKOAK:

12. Herritarrei arreta eta informazioa ematea, zuzenean eta telefonoz, bere eskumeneko arloetan.
13. Udal langileen eta korporazioko kideen zein Udalaren identifikazio-eta sinadura-sistemak kudeatzea.
14. Herritarrek parte hartzeko eta kexak eta iradokizunak helarazteko aplikazioa kudeatzea.

EGINKIZUN KOMUNAK:

15. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea.
16. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko.
17. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean.
18. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan.
19. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.

SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL:

10. Realizar tareas administrativas generales (gestión documental, archivo y registro) para garantizar el correcto funcionamiento del sistema de gestión interna del Ayuntamiento.
11. Recogida de datos, actualización y seguimiento de los indicadores de servicio (plazos, satisfacción de la ciudadanía, cumplimiento de estándares...).

OTROS:

12. La atención e información directa y telefónica a la ciudadanía en las áreas de su competencia.
13. Gestionar los sistemas de identificación y firma del personal y de los miembros de la Corporación y del Ayuntamiento.
14. Gestionar la aplicación para la participación ciudadana y la transmisión de quejas y sugerencias.

FUNCIONES COMUNES:

15. Contribuir a la mejora del área y proponer las acciones y modificaciones necesarias para su consecución.
16. Organizar el trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
17. Acompañar al resto del personal adscrito a la Unidad/Área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.
18. Asesorar y ayudar a sus compañeros en las tareas que por sus conocimientos y/o experiencia pueda dominar mejor.
19. Vigilar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y recursos existentes en el Área.



20. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edozein lan egitea, aldez aurretik horretarako jarraibideak jasota.

20. Realizar cualesquiera otros trabajos propios de su categoría que le sean encomendados, previa instrucción al efecto.

6. Eskerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

6. Plazo de presentación de solicitudes

Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

- Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Arduraduna edo ordezkatzeko duena.

- Kideak:

- ☐ IVAPek edo horren ordezkariak proposatuta izendatutako teknikaria.
- ☐ IVAPek proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- ☐ Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko karrerako bi funtzionarioa edo haien ordezkariak.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria.

7. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente/a: el Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa o persona que lo/la sustituya.

- Vocales:

- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP o persona que lo sustituya.
- ☐ Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskara.
- ☐ Dos funcionarios de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o de la Diputación Foral de Gipuzkoa o personas que los sustituyan.

- Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya.

8. Oposizio-fasea

1) Lehenengo proba: teorikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Idatziz erantzun beharko da test motako

8. Fase de oposición

1) Primera prueba: Teórica. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en contestar por escrito a un cuestionario de preguntas tipo test, relacionadas



galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifikiko con el temario general que figura en el anexo I de hauen I. eranskinean aurreikusten diren gaitegi estas bases específicas. orokorrari buruzkoak izango dira.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente. 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.

2) Bigarren proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzaila.

Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikoak ebatzi beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifikiko hauekako I. eranskineko gaitegi orokorrarekin eta II. Eranskineko gaitegi espezifikoekin zerikusia dutenak. Epaimahaiaren ahalmena da atal honetako ariketa horien ebazpena proposatzea, bai guztiak eginarazita derrigorrez, bai batzuen artean hautatzeko aukera emanda.

Ariketa hau edota gaia idatziz garatzea eskatzen duen beste edozein kalifikatzeko, kontuan hartuko dira: erantzunaren zehaztasuna, sintesi eta analisi gaitasuna, garatutako ideien aberastasuna eta emandako azalpenen argitasuna eta zuzentasuna.

Proba hori 0 eta 40 puntu bitartean kalifikatuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzen ez dituzten izangaiak automatikoki kanporatuko dira.

3) Hirugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzaila.

Euskarako C1 C1. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da.

Azterketa IVAPek proposatutako egunean

2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en resolver los supuestos teóricos, teórico-prácticos y/o prácticos que plantee el Tribunal relacionados con las funciones del puesto y con el temario general del anexo I y con el temario específico del anexo II de las presentes bases. El Tribunal queda facultado para proponer la resolución de los supuestos del presente apartado, bien en su totalidad de forma obligatoria, bien de forma optativa entre varios a elegir.

Para la calificación de este ejercicio y de cualquier otro que implique el desarrollo por escrito de temas concretos, se tendrá en cuenta la exactitud de las respuestas, las referencias a la legislación aplicable, la capacidad de síntesis y análisis, la riqueza de las ideas desarrolladas, así como la claridad y corrección de la exposición de las mismas.

Esta prueba se calificará de 0 a 40 puntos, quedando automáticamente eliminados/as los/las aspirantes que no obtengan un mínimo de 20 puntos.

3) Tercera prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico C1 C1 de euskera.

El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho



zehazten dituen bulegoetan egingo da. Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar etorritz, proba hori egitetik salbuetsita geratuko esta prueba quienes acrediten, estar en posesión dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri de alguno de los certificados o títulos de euskara edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen que se citan a continuación: dutenak:

- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena.
- Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico.
- Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordeztzen duen araudiarekin bat etorritz.
- Otros certificados equivalentes, de conformidad con el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko. para superar dicha prueba.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 10,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 7,0 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Administrazio Publikoan edo sektore publikoan zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko oinarri espezifikoetan deskribatutako zereginak edo antzekoak egiten, gehienez 7 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko 0,2 puntu emanda.

Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da.

9. Fase de concurso.

Se valorará sobre un máximo de 10,5 puntos.

1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 7,0 puntos, en atención al siguiente baremo:

- Por cada mes completo de servicios prestados realizando funciones iguales o similares a las descritas en las bases específicas en la Administración Pública o sector público, hasta un máximo de 7 puntos, a razón de 0,2 puntos por mes de servicios prestados.

En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación.



Beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatu egin beharko dira dagokion organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, adieraziz enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak.

Los servicios prestados en las Administraciones Públicas deberán ser acreditados mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas.

Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dira agiri bidez egiaztatu beharko, baizik eta hautagaien espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta baloratuko dira.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.

Hala ere, Epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak.

No obstante, el Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas.

2) Prestakuntza, gehienez 3,5 puntu.

2) Formación, hasta un máximo de 3,5 puntos.

Deitutako plazen funtzioekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, gehienez 3,5 puntu emanda, ondorengo baremo honen arabera:

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de las plazas convocadas, hasta un máximo de 3,5 puntos según el siguiente baremo:

- 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso.

- 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso.

- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso.

- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso.

- 250 ordu baino gehiagoko ikastaroak: 2 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Cursos de más de 250 horas: 2 punto por curso.

- Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte har tzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu.

- Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos.

Ofimatikako ikastaroak bakarrik baloratuak izango dira, beti ere ikastaroa azken 10 urteetan

Los cursos de ofimática únicamente serán valorados siempre que el curso se haya realizado



lortutakoa bada, eskabidea aurkezteko epea en los últimos 10 años a contar desde la fecha de amaitzen den egunetik zenbatzen hasita. finalización de presentación de instancias.

Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak La formación complementaria se acreditará egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu aportación del título obtenido (o el documento izanaren frogagiria aurkeztuta). acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes).

10. Lan-poltsa

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran egingo da.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

10. Bolsa de trabajo

Se creará una bolsa de trabajo con los aspirantes que hayan superado el proceso de concurso-oposición. La bolsa de trabajo se confeccionará ordenadamente en función de la puntuación final obtenida en el proceso.

El Ayuntamiento podrá utilizar dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.

11. Datuen babesa

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuaren xedatutakoari jarraituko zaio.

11. Protección de datos

Se estará a lo dispuesto en el punto 4 de la Base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa.

12. Inpugnazioak

Epaimahai kalifikatzaileak emandako egintzen eta ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango zaio egintza eman duenaren goragoko organoari, hilabeteko epean, errekurritutako egintza argitaratu edo jakinarazi eta hurrengo egunetik aurrera.

12. Régimen de impugnaciones

Contra los actos y resoluciones emanados del tribunal calificador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dicta, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación o notificación del acto recurrido.



Hori guztia Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 121. eta 122. artikuluetan xedatutakoaren arabera. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

I ERANSKINA

C1 Gaitegi Orokorra

Estatuaren eta EAEren antolamendua

1. gaia. 1978ko Konstituzioa. Printzipio orokorrak. Espainiarren oinarritzko eskubide eta betebeharrak.
2. gaia. Espainiako toki-araubidea. Konstituzio-printzipioak eta erregulazio juridikoa.
3. gaia. Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutua. Esanahiaren ideia orokorra. Egitura eta edukia.

Toki-araubidea

4. gaia. Udalerria: udalerria, biztanleria, antolamendua eta eskumenak.
5. gaia. Toki-erakundeen funtzionamendu-araubidea: bilkuren, bozketen, bertaratzeen eta deliberazioen deialdia eta araubidea.
6. gaia. Tokiko administrazioaren esku-hartzea jarduera pribatuan. Lizentziak emateko prozedura.
7. gaia.- Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: toki-erakundeen eskumenak: printzipio orokorrak.
8. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko Legea: auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboko betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzeari eta erreklamazio-organoari buruzko printzipioak.

ANEXO I

Temario General C1

Organización del Estado y de la CAPV

- Tema 1. La Constitución Española de 1978. Principios generales. Derechos y deberes fundamentales de los españoles.
- Tema 2. Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica.
- Tema 3. El Estatuto de Autonomía del País Vasco. Idea general de su significado. Estructura y contenido.

Régimen Local

- Tema 4. El municipio: término municipal, población, organización y competencias.
- Tema 5. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones.
- Tema 6. Intervención administrativa local en la actividad privada. Procedimiento de concesión de licencias.
- Tema 7. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Competencias de las Entidades Locales: principios generales.
- Tema 8. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones.



Herri-administrazioen araubide juridikoa eta administrazio-prozedura

9. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta egiaztatze moduak. Ahalordetzeko erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

10. gaia. Herri-administrazioen jarduera. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharrak eta administrazioaren isiltasuna.

11. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legezotasun-presuntzioa, efikazia, jakinarazpena, erabateko deuseztasuna, deuseztagarritasuna eta administrazio-egintzen errebokazioa.

12. gaia. Administrazio-prozedura: prozeduraren faseak.

13. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren printzipioak eta zehatzeko prozedura.

Enplegu publikoa

14. gaia. Herri-administrazioetako langileak: motak. Funtzionario publikoen eskubideak eta betebeharrak. Enplegu publikorako sarbidea. Karrerako funtzionarioen administrazio-egoerak. Lan-kontratuko langileen araubidea.

Kontratazioa

15. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: aplikazio-eremu subjektiboa. Kontratu motak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua.

Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos

Tema 9. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo.

Tema 10. La actividad de las Administraciones Públicas. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo.

Tema 11. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación, nulidad de pleno derecho, anulabilidad y revocación de los actos administrativos.

Tema 12. Procedimiento administrativo: fases del procedimiento.

Tema 13. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de la potestad sancionadora y procedimiento sancionador.

Empleo público

Tema 14. El personal al servicio de las Administraciones Públicas: clases. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. Acceso al empleo público. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera. Régimen del personal laboral.

Contratación

Tema 15. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: ámbito de aplicación subjetiva. Clases de contratos. Carácter administrativo y privado de los contratos.



Administrazio-kontratuen araubide juridikoa.
Kontratu pribatuen araubide juridikoa.

Régimen jurídico de los contratos administrativos.
Régimen jurídico de los contratos privados.

Ogasun Publikoa

16. gaia. Toki Ogasunak: diru-sarreraren sailkapena. Ordenantza fiskalak.

Hacienda Pública

Tema 16. Haciendas Locales: Clasificación de los ingresos. Ordenanzas Fiscales.

Datu pertsonalen babesa

17. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

Protección de Datos de Carácter Personal

Tema 17. La Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.

Diru-laguntzak

18. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak.

Subvenciones

Tema 18. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones.

Gardentasuna eta berdintasuna

19. gaia. Gardentasunari, informazio publikoa eskuratzeko bideari eta gobernu onari buruzko Legea. Aplikazio-eremu subjektiboa eta publizitate aktiboa.

20. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea. Aplikazio-eremua, printzipio orokorrak eta toki-erakundearen eskumenak.

Transparencia e igualdad

Tema 19. Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ámbito subjetivo de aplicación y publicidad activa.

Tema 20. Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ámbito de aplicación, principios generales y competencias de las entidades locales.

* Baldin eta aipatutako araudietan aldaketarik gertatzen bada, kontuan hartu beharko dira gai bakoitzean indarrean dauden testuak

* En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada



eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.

materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia. 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Prozedura Komunari buruzkoa. Terminoak eta epeak.
2. gaia. 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzkoa. Sektore publikoaren jardura-printzipioak. Organo kolegiatuak. Administrazio Publikoen arteko harreman elektronikoak.
3. gaia. 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoko Araubide Juridikoari buruzkoa. Sektore publikoaren funtzionamendu elektronikoak.
4. gaia. 203/2021 Errege Dekretua, martxoaren 30ekoa, sektore publikoaren jardura eta funtzionamenduaren araua baliabide elektronikoen bidez onartzen duena. Oinarrizko xedapenak. Interneteko atariak, sarbide elektroniko orokorra eta egoitza elektronikoak.
5. gaia. 203/2021 Errege Dekretua, martxoaren 30ekoa, sektore publikoaren jardura eta funtzionamenduaren araua baliabide elektronikoen bidez onartzen duena. Erregistroak, komunikazioak eta notifikazio elektronikoak.
6. gaia. 203/2021 Errege Dekretua, martxoaren 30ekoa, sektore publikoaren jardura eta funtzionamenduaren araua baliabide elektronikoen bidez onartzen duena. Administrazio-prozedura elektronikoaren espedienteak.
7. gaia. Sinadura elektronikoa: definizioa eta balio juridikoa
(https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: orr. 454-548).

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

- Tema 1. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Términos y plazos.
- Tema 2. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de actuación del sector público. Órganos colegiados. Relaciones electrónicas entre las Administraciones Públicas.
- Tema 3. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Funcionamiento electrónico del sector público.
- Tema 4. Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos. Disposiciones generales. Portales de internet, punto de acceso general electrónico y sedes electrónicas.
- Tema 5. Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos. Registros, comunicaciones y notificaciones electrónicas.
- Tema 6. Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos. Expediente administrativo electrónico.
- Tema 7. La firma electrónica: definición y validez jurídica
(https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: págs. 454-548)



8. Gaia: Ziurtagiri elektronikoa. Euskal ziurtagiri-agintaritza: Izenpe (https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: orr. 459-465)

9. Gaia: 4/2010 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, Administrazio Elektronikoaren esparruan Interoperabilitate Nazionalaren Esquema arautzen duena. Oinarrizko xedapenak. Printzipio orokorrak. Interoperabilitate motak.

10. Gaia: 4/2010 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, Administrazio Elektronikoaren esparruan Interoperabilitate Nazionalaren Esquema arautzen duena. Sinadura elektronikoa eta ziurtagiriak. Dokumentu elektronikoaren berreskurapena eta kontserbazioa.

11. Gaia: 311/2022 Errege Dekretua, maiatzaren 3koa, Segurtasun Nazionalaren Esquema arautzen duena. Xedapen orokorrak. Oinarrizko printzipioak.

12. Gaia: Interoperabilitate gida: datuen trukea Euskal udalerrien eta beste administrazio publikoen artean. Gehigarri: araudiaren artikuluen taula.

13. Gaia: eskua:Administratzailearen eskulibruua. ESKUA eta UZT. Ataria.

14. Gaia: Zerbikat Eskuliburua. Zerbikat datuak kargatzeko prozedura.

15. Gaia: Tolosa Udalaren tramiteen katalogoa. (<https://udal.egoitza.gipuzkoa.eus/WAS/AYTO/USCServicioCiudadanoVer15WEB/home.do?ayto=071&hizkuntza=CA>)

16. Gaia: 179/2019 Dekretua, azaroaren 19koa, Euskadiko tokiko erakundeetan hizkuntza ofizialen erabilera instituzional eta administratiboa normalizatzeko. Lan-hizkuntza eta zerbitzu-hizkuntza.

17. Gaia: Tolosa Udalaren hizkuntza-irizpideak. Zerbitzu-hizkuntza eta lan-hizkuntza. Administrazio-jardueran berdintasun normatiboaren sustapenerako

Tema 8. El Certificado Electrónico. La autoridad de certificación vasca: Izenpe (https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: págs. 459-465)

Tema 9. Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica. Disposiciones generales. Principios generales. Tipos de interoperabilidad.

Tema 10. Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica. Firma electrónica y certificados. Recuperación y conservación del documento electrónico.

Tema 11. Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad. Disposiciones Generales. Principios básicos.

Tema 12. Guía de interoperabilidad para el intercambio de datos entre los ayuntamientos vascos y otras administraciones públicas. Anexo: Tabla de artículos de la normativa reguladora.

Tema 13. ESKUA: Administratzailearen eskuliburua. ESKUA eta UZT. Ataria.

14. Gaia. Zerbikat Eskuliburua. Zerbikat datuak kargatzeko prozedura.

Tema 15. Catálogo de trámites del Ayuntamiento de Tolosa (<https://udal.egoitza.gipuzkoa.eus/WAS/AYTO/USCServicioCiudadanoVer15WEB/home.do?ayto=071&hizkuntza=CA>)

Tema 16. Decreto 179/2019, de 19 de noviembre, de normalización del uso institucional y administrativo de las lenguas oficiales en las instituciones locales de Euskadi. Lengua de trabajo y lengua de servicio.

Tema 17. Criterios lingüísticos del Ayuntamiento de Tolosa. Lengua de servicio y lengua de trabajo. Medidas para promover la Igualdad normativa en la actuación



neurriak. Estatistikak eta ikerketak.
(<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Criterios%20ling%C3%BC%C3%ADsticos%20bilin g%C3%BCe.pdf>)

administrativa. Estadísticas y estudios.
(<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Criterios%20ling%C3%BC%C3%ADsticos%20bilin g%C3%BCe.pdf>)

18. Gaia: 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Tokiko Erakundeei buruzkoa. Zerbitzu gutunak. Tokiko zerbitzu publikoen kalitatea.

Tema 18. Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. Cartas de servicios. Calidad de los servicios públicos locales.

19. Gaia: Kalitatea eta eraginkortasuna administrazio publikoan
(https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: orr. 294-295).
ELOGE – Europako Kontseiluaren Bikaintasun Ziurtagiria. Ezaugarri orokorrak.

Tema 19. La calidad y la eficacia en la administración pública
(https://www.ivap.euskadi.eus/webivap00-a2app/es/s20auUdaWar/s20aupublicaciones/detalle/736_0/?locale=es: págs. 294-295).
ELOGE - Sello de Excelencia del Consejo de Europa. Características generales.

20. Gaia: 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5ekoa, Datu Pertsonalen Babeserako eta eskubide digitalen bermerako. Tratamendu-jardueren erregistroa. Argitaratzeko derrigorrezkoak. DA 7.a: jakinarazpenetan interesatuek identifikatzea, administrazio-jardueren aktuen iragarkien bidez.

Tema 20. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Registro de actividades de tratamiento. Obligatoriedad de su publicación. DA 7ª: Identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos.

21. Gaia: Herritargoari arreta emateko zerbitzuaren araudia (UDATE). I. titulua (art. 1-3) (art. 6-11). III. titulua (art. 24-26) (art. 33-39) (art. 43-44, 51, 54, 57, 60, 61).

Tema 21. Ordenanza reguladora del servicio de atención a la ciudadanía (UDATE). Título I (arts. 1-3) (arts. 6-11). Título III (arts. 24-26) (arts. 33-39) (arts. 43-44, 51, 54, 57, 60, 61).

22. Gaia: Tolosa Udalaren Gobernantza, Parte-hartze eta Gardentasunari buruzko araudia. I. titulua, I. kapitulua, II. kapitulua.

Tema 22. Ordenanza sobre Gobernanza, Participación y Transparencia del Ayuntamiento de Tolosa. Título I, capítulo I. capítulo II.



TOLOSAKO
UDALA

8. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 8º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre	Modalitatea/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general
	☐ Barne-sustapena/ Promoción interna		☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

Interesduna / Interesado/a			
Izen-abizenak / Nombre y apellidos		NAN-AIZ / DNI-NIE	Jaiotze data / Fecha nacimiento
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)	
Helbidea / Dirección		PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono		E-posta / E-mail	

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorputz-errealitateak.
Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Legez aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?		☐ Bai / Sí ☐ Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?		

Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)	
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.
Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

Jakinarazpenak / Notificaciones

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-7a044a6e15bc



Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	☐ Posta ziurtatua / Correo certificado ☐ Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria

Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial

Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado	☐ Ez daukat ☐ PL 1 ☐ PL 2	☐ PL 3 ☐ PL 4

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados

- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria

Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas

- Lan esperientzia / Experiencia laboral

Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese

Udalak kontsultatuko duen informazioa	Información a consultar por el Ayto.
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein administrazio egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea).	Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015).
Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu:	Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello:
1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz. 2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.	1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación 3. Consulta de títulos universitarios oficiales



3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz. 4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-deliturik ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean soilik). 6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz. 7. Eusko Jaurlaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriak emateko eskakizunei buruz. 8. Eusko Jaurlaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz. 9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.	4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia. 5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico. 6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalia. 7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco. 8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco. 9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.
☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):	☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):
Baimena: Datu pertsonalak uzteko	Autorización para la cesión de datos personales
Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.	Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.
☐ Baimena ematen dut ☐ Ez dut baimena ematen	☐ Doy mi consentimiento ☐ No doy mi consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut: 1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira. 2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.	Declaración responsable Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable: 1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. 2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante



Araudi erregulatzaileria / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (**Tolosatik** - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 personala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa	Información sobre protección de datos
Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaria: dbdelegatua@tolosa.eus	Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus
Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.	Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.
Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.	Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.
Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuari eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.	Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.
Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.	Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.
Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.	Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa.



<u>OINARRI ESPEZIFIKOAK. ERDI MAILAKO KUDEAKETA TEKNIKARIA</u>	<u>BASES ESPECÍFICAS. TÉCNICO DE GESTIÓN DE GRADO MEDIO.</u>
1. Plazaren ezaugarriak. Eskala: Administrazio Orokorra Azpieskala: Kudeaketa Saillkapen taldea: A2	1. Características de la plaza. Escala: Administración General Subescala: Gestión Grupo de clasificación: A2
2. Plaza kopurua. Txanda libre: 1	2. Número de plazas. Turno libre: 1
3. Bete beharreko lanpostua. <u>3.1. Lanpostua:</u> - Kontratazio eta erosketa kudeatzailea (3.111 kodea)	3. Puesto a desempeñar. <u>3.1. Puesto de trabajo:</u> - Gestor de contratación y compras (Código 3.111)
<u>3.2. Hizkuntza eskakizuna:</u> C2 C2, nahitaezkoa.	<u>3.2. Perfil lingüístico exigido:</u> C2 C2, preceptivo.
<u>3.3. Lanaldia:</u> Udaltzazak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikoak.	<u>3.3. Jornada:</u> La que establezca anualmente la Corporación atendiendo, en todo caso, a la naturaleza y necesidades específicas del puesto.
<u>3.4. Praktikaldia:</u> bai, 6 hilabete.	<u>3.4. Período de prácticas:</u> sí, 6 meses.
<u>3.5. Ordainsariak:</u> A2 taldea Lanpostu mailako osagarria, 22 Berariazko osagarria, 20.318,34 euro urtean.	<u>3.5. Retribuciones</u> Grupo A2 Complemento de destino 22 Complemento específico 20.318,34 euros anuales.



4. Baldintzak. ☐ Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honako hauek bete beharko dira: ☐ - Titulua: Administrazio Orokorreko azpieskalari dagozkionak (diplomatura edo gradua). - Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C2 C2. hizkuntza-eskakizuna dauka esleituta; horrenbestez, C2 C2. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua). 5. Eginkizunak. Mailaz gorako nagusiarekin elkarlanean aritzea eta kontratazioaren arloko espediente, gai eta prozeduren izapidetzea eta gauzatze tekniko-administratiboa behar bezala egiten dela kudeatzea: KONTRATAZIOA: Mendekoarekin elkarlanean aritzea izapidetzean eta kontratazio-espedienteen jarraipen eta kontrola egitea. Administrazio-klausulen orriak, memoriak, azterlanak eta abar idaztea, mailaz gorako nagusiaren jarraibideen arabera. Baldintza teknikoen orrien proposamenak egiteko informazioa biltzea teknikari eskudunik ez dagoen gaitan.	4. Requisitos. Además de los requisitos generales establecidos en la base cuarta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa, se deberán cumplir los siguientes requisitos: - Título: Las propias a la subescala de Administración General (diplomatura o grado). - El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C2 C2 preceptivo, por lo que la posesión del PL C2 C2 es requisito indispensable para su provisión (art. 188 Ley 11/2022, de 1 de diciembre, del Empleo Público Vasco). 5. Funciones. Colaborar con el superior jerárquico en la tramitación y garantizar la correcta gestión técnico-administrativa de los expedientes, asuntos y procedimientos en materia de contratación: CONTRATACIÓN: Colaborar con el personal subordinado en la tramitación y realizar el seguimiento y control de los expedientes de contratación. Redactar pliegos de cláusulas administrativas, memorias, estudios, etc., conforme a las instrucciones del superior jerárquico. Recabar información para la elaboración de propuestas de pliegos de condiciones



Udalaren gainerako unitateei aholkularitza ematea beren premiak kontratatzeke izapideak egiten. Mailaz gorako nagusiarekin elkarlanean aritzea kontratuen luzapenak eta aldaketak egiten. Lizitazioak behar diren plataforma guztietan argitaratzea: EAEko Kontratatzailearen Profila, Kontratazio Plataforma, EBEO eta Aldizkari Ofizialak. Lizitatzailleek lizitazioaren inguruan adierazitako zalantzak argitzea, mailaz gorako nagusiaren jarraibideen arabera. Mailaz gorako nagusiarekin elkarlanean aritzea administrazio-klausula partikularren orrien ereduak egiteko, bai eta adjudikazio-kontratuenak, aktenak eta abarrenak ere, eta beharrezko aldaketak egitea lege-aldaketak daudenean. Informazioa biltzea eta mailaz gorako nagusiarekin elkarlanean aritzea berraztertzeke errekurtsuak prestatzeko, eta kontratazio-errekurtsu berezietarako alegazio-txostenak prestatzea. Udalean izapidetutako kontratu txikien diagnostikoa egitea. Arrazionalizatzeko neurriak proposatzea, ahal den neurrian kontratu txikiaren figura saihestuz eta indarreko legerian aurreikusitako kasuetara egokituz.	técnicas en aquellos asuntos donde no exista personal técnico competente. Asesorar al resto de unidades municipales en la tramitación de la contratación de sus necesidades. Colaborar con el superior jerárquico en la tramitación de prórrogas y modificaciones de contratos. Publicar las licitaciones en todas las plataformas necesarias: Perfil del Contratante del País Vasco, Plataforma de Contratación, DOUE y Boletines Oficiales. Resolver las dudas planteadas por los licitadores en relación con las licitaciones, conforme a las instrucciones del superior jerárquico. Colaborar con el superior jerárquico en la elaboración de modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares, así como de contratos de adjudicación, actas, etc., y realizar las modificaciones necesarias cuando se produzcan cambios normativos. Recabar información y colaborar con el superior jerárquico en la preparación de recursos de reposición, así como elaborar informes de alegaciones en recursos especiales en materia de contratación. Realizar un diagnóstico de los contratos menores tramitados en el Ayuntamiento. Proponer medidas de racionalización, evitando en la medida de lo posible el uso del contrato menor y ajustándolo a los



Udal-arloekin koordinatuta, kontratu txikiak Kontratazio Sailean zentralizatzea adostea. Kontratu txikiak kudeatzeko laguntza eta aholkularitza ematea, eta lan hori ikuskatzea. EROSKETAK: Udalaren erosketak zentralizatzea: bulegoko materiala, altzariak eta gainerako elementu suntsikorrak. BESTELAKOAK: Mendekoak gauzatu beharreko zereginak planifikatu, antolatu, ikuskatu eta koordinatzea, zerbitzuaren beharren arabera. EGINKIZUN KOMUNAK: Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko. 6. Eskaerak aurkezteko epea Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrek bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio. 7. Epaimahai kalifikatzailea	supuestos previstos en la legislación vigente. Acordar, en coordinación con las distintas áreas municipales, la centralización de los contratos menores en el Departamento de Contratación. Prestar apoyo y asesoramiento en la gestión de los contratos menores, así como supervisar dicha labor. COMPRAS: Centralizar las compras del Ayuntamiento: material de oficina, mobiliario y demás elementos consumibles. OTROS: Planificar, organizar, supervisar y coordinar las tareas a realizar por el personal subordinado, en función de las necesidades del servicio. FUNCIONES COMUNES: Contribuir a la mejora del área y proponer las acciones y cambios necesarios para lograr dicha mejora. Organizar el trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. 6. Plazo de presentación de solicitudes Se estará a lo dispuesto en la Base quinta de las bases generales de los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a de carrera al servicio del Ayuntamiento de Tolosa. 7. Tribunal Calificador



Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute: - Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Arduraduna edo ordezkatzeko duena. - Kideak: • IVAPek edo horren ordezkoko proposatuta izendatutako teknikaria. • IVAPek proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria. • Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko karrerako bi funtzionarioa edo haien ordezkokoak. 1. - Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideak Azpisaileko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkaria. 8. Oposizio-fasea 1) Lehenengo proba: teorikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Idatziz erantzun beharko da test motako galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifiko hauen eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari eta espezifikoari buruzkoak izango dira. 0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.	El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros: - Presidente/a: el Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tolosa o persona que lo/la sustituya. - Vocales: • Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP o persona que lo sustituya. • Técnico/a designado/a a propuesta del IVAP para la realización de la prueba de euskara. • Dos funcionarios de carrera del propio o de otro Ayuntamiento o de la Diputación Foral de Gipuzkoa o personas que los sustituyan. - Secretario/a: Un/a funcionario/a de carrera de la Subárea de Recursos Humanos del Ayuntamiento o persona que lo/la sustituya. 8. Fase de oposición 1) Primera prueba: Teórica. Obligatoria y eliminatoria. Consistirá en contestar por escrito a un cuestionario de preguntas tipo test, relacionadas con el temario general y específico que figura en el anexo de estas bases específicas. Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.



2) Bigarren proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikoak, bat edo bat baino gehiago, ebatzi beharko dira, lanpostuaren zereginekin, gaitegi orokorrarekin eta espezifikoarekin eta oinarri hauetako gai espezifikoekin erlazionatutakoak. Epaimahaiaren ahalmena da atal honetako ariketa horien ebazpena proposatzea, bai guztiak eginarazita derrigorrez, bai batzuen artean hautatzeko aukera emanda. Ariketa hau edo gaia idatziz garatzea eskatzen duen beste edozein kalifikatzeko, kontuan hartuko dira: erantzunaren zehaztasuna, sintesi eta analisi gaitasuna, garatutako ideien aberastasuna eta emandako azalpenen argitasuna eta zuzentasuna. Proba hori 0 eta 40 puntu bitartean kalifikatuko da, eta gutxienez 20 puntu lortzen ez dituzten izangaiak automatikoki kanporatuko dira. 3) Hirugarren proba. Gaitasun- eta/edo nortasun-probak. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak egokiak diren baloratzeko. Adimen eta gaitasun konpententziak neurtuko dira, baita jarrerazkoak edo nortasunekoak ere. Horiekin batera, elkarrizketa pertsonal bat egingo da,	2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatoria. Consistirá en resolver uno o varios los supuestos teóricos, teórico-prácticos y/o prácticos que plantee el Tribunal relacionados con las funciones del puesto, con el temario general y con el temario específico de estas bases. El Tribunal queda facultado para proponer la resolución de los supuestos del presente apartado, bien en su totalidad de forma obligatoria, bien de forma optativa entre varios a elegir. Para la calificación de este ejercicio y de cualquier otro que implique el desarrollo por escrito de temas concretos, se tendrá en cuenta la exactitud de las respuestas, la capacidad de síntesis y análisis, la riqueza de las ideas desarrolladas, así como la claridad y corrección de la exposición de las mismas. Esta prueba se calificará de 0 a 40 puntos, quedando automáticamente eliminados/as los/las aspirantes que no obtengan un mínimo de 20 puntos. 3) Tercera prueba. Pruebas de competencia y/o de personalidad. Obligatorio y eliminatorio. Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias psicológicas (actitudes y/o aptitudes) a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se medirán tanto las competencias intelectivas-aptitudinales, como las actitudinales o de personalidad, que se acompañaran de una entrevista personal



lanpostua betetzeko behar diren gaitasunei buruzkoa. Horretarako, hainbat gaitasun baloratuko dira, hala nola zeharkakotasuna, proaktibitate pertsonala, komunikatzeko gaitasuna, negoziatzeko trebetasuna, arazoak aztertzea eta erabakiak hartzea, plangintza eta antolaketa eta talde-lana. Gehienez 10 puntu emango dira, eta gainditzeko gutxienez 5 lortu beharko dira. 4) Laugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzailea. Euskarako C2 C2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da. Azterketa IVAPek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorritik, proba hori egitetik salbuetsita geratuko dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak: - Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ziurtagiria, hizkuntza-eskakizun hori egiaztatu dela egiaztatzen duena. - Beste ziurtagiri baliokide batzuk, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuarekin edo hura ordeztzen duen araudiarekin bat etorritik.	que versará sobre las competencias necesarias para el desempeño del puesto. Para ello, se valorarán competencias como transversalidad, proactividad personal, capacidad de comunicación, habilidades de negociación, análisis de problemas y toma de decisiones, planificación y organización y trabajo en grupo. Se calificará sobre un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superarlo. 4) Cuarta prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria. Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico C2 C2 de euskera. El examen se realizará en las dependencias que determine el IVAP en fecha propuesta por dicho Instituto. De conformidad con el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, quedarán exentos/as de realizar esta prueba quienes acrediten, estar en posesión de alguno de los certificados o títulos de euskera que se citan a continuación: - Certificado del Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP) de haber acreditado dicho perfil lingüístico. - Otros certificados equivalentes, de conformidad con el <u>Decreto 297/2010, de 9 de noviembre</u>, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, o normativa que lo sustituya.



Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko. 9. Lehiaketa-fasea Gehienez ere 12,5 puntu emango dira. 1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera: Administrazio Publikoan zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko 5. oinarri espezifikoan deskribatutako zereginak edo antzekoak egiten, A2 sailkapen taldean, gehienez 8,3 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko 0,3 puntu emanda. Kasu guztietan, dedikazioa lanaldi osokoa ez bada, puntuazioaren hainbanaketa egingo da. Hilabetea baino epe motzagoetan ere hainbanaketa egingo da. Beste administrazio publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatu beharko dira dagokion organo eskudunak egindako ziurtagirien bidez, eta adierazi beharko dira enplegu harremanaren iraupena, dedikazioaren ehunekoa, betetako lanpostua eta egindako zereginak. Tolosako Udalean emandako zerbitzuak, berriz, ez dago agiri bidez egiaztatu beharrik, eta baloratuko dira hautagaien	Esta prueba se calificará como Apto/a o No Apto/a, requiriéndose la declaración de Aptitud para superar dicha prueba. 9. Fase de concurso. Se valorará sobre un máximo de 12,5 puntos. 1) Experiencia de trabajo desempeñado, hasta un máximo de 8,3 puntos, en atención al siguiente baremo: Por cada mes completo de servicios prestados realizando funciones iguales o similares a las descritas en la base específica en el grupo de clasificación A2 en la Administración Pública, hasta un máximo de 8,3 puntos, a razón de 0,3 puntos por mes de servicios prestados. En todos los casos, si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación. En caso de periodos inferiores a un mes también se realizará el prorrateo en la puntuación. Los servicios prestados en las Administraciones Públicas deberán ser acreditados mediante certificación expedida por el órgano competente, especificándose la duración de la relación de empleo, el porcentaje de dedicación, el puesto desempeñado y las funciones realizadas. Los servicios prestados en el Ayuntamiento de Tolosa, no habrán de ser acreditados documentalmente y se valorarán en base a los datos que obren en los expedientes personales de las personas candidatas.



espediente pertsonaletan dauden datuetan oinarrituta. Epaimahaiak egin ditzake egoki iritzitako egiaztapenak. 2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu. Baloratuko da deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria, gehienez ere 4,2 puntua, ondorengo baremo honen arabera: - 5 eta 20 ordu arteko ikastaroa: 0,25 puntu, ikastaro bakoitzeko. - 21 eta 50 ordu arteko ikastaroa: 0,50 puntu, ikastaro bakoitzeko. - 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko. - 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko. - Unibertsitateko gradu titulua, deialdian parte hartzeko titulazio baldintza betetzeko erabilitakoaz bestelakoa, masterra edo graduondoko ikastaroa: 2,5 puntu. Prestakuntza osagarria egiaztatu behar da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu izanaren frogagiria aurkeztuta). 10. Lan-poltsa Lan poltsa bat osatuko da, prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren araberrako hurrenkeran eta Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak	El Tribunal podrá proceder a realizar las comprobaciones que considere oportunas. 2) Formación, hasta un máximo de 4,2 puntos. Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de la plaza hasta un máximo de 4,2 puntos según el siguiente baremo: - Cursos de entre 5 y 20 horas: 0,25 puntos por curso. - Cursos de entre 21 horas y 50 horas: 0,50 puntos por curso. - Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por curso. - Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por curso. - Título de grado universitario distinto del utilizado para el cumplimiento del requisito, Máster o curso de posgrado: 2,5 puntos. La formación complementaria se acreditará mediante certificación expedida por el organismo oficial que haya impartido el curso o mediante la aportación del título obtenido (o el documento acreditativo del pago de los derechos de expedición correspondientes). 10. Bolsa de trabajo Se completará una bolsa de trabajo, teniendo en cuenta el orden correspondiente a la puntuación final obtenido y el Ayuntamiento podrá utilizar



lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.	dichas bolsas de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.
<u>I. ERANSKINA</u> <u>GAITEGI OROKORRA</u>	<u>ANEXO I</u> <u>TEMARIO GENERAL</u>
<u>Estatuaren eta EAEren antolaketa</u> 1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarrizko eskubide eta betebeharrak. VIII. titulua: Estatuaren lurralde-antolaketa, I. kapitulua (printzipio orokorrak) eta II. kapitulua (toki-administrazioa). 2. gaia. Tokiko Autonomiaren Europako Gutuna. 3. gaia. Euskal Herriko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa: Atariko titulua. I. titulua: Euskal Herriaren eskumenak.	<u>Organización del Estado y de la CAPV</u> Tema 1. La Constitución de 1978. Título Preliminar. Título I: De los derechos y deberes fundamentales. Título VIII: De la Organización Territorial del estado, Capítulos I (Principios Generales) y II (De la Administración Local). Tema 2. Carta Europea de Autonomía Local. Tema 3. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco: Título preliminar. Título I: De las competencias del País Vasco.
<u>Toki araubidea</u> 4. gaia. Toki-erakundeen arautzeko ahalmena: erregelamenduak eta ordenantzak. Egiteko prozedura. Erregelamendu organikoa. Bandoak. 5. gaia. Toki-erakundeak: motak eta ahalak. Udalerria: lurraldea, biztanleria, antolaketa eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. Oinarrizko legeria eta autonomia-erkidegoko legeria.	<u>Régimen Local</u> Tema 4. La potestad normativa de las entidades locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento orgánico. Los Bandos. Tema 5. Entidades locales: clases y potestades. El municipio: término municipal, población, organización y competencias. Alteraciones de términos municipales. Legislación básica y legislación autonómica.



6. gaia.- Udalerriko biztanleria. Biztanleen errolda. Auzotarren estatutua. Atzeritarren eskubideak. Auzotarrek udal-kudeaketan parte hartzea.	Tema 6. La población municipal. El Padrón de habitantes. El estatuto de los vecinos. Derechos de los extranjeros. La participación vecinal en la gestión municipal.
7. gaia. Udal-eskumenak: zehaztapen-sistema. Eskumen propioak, eskuordetuak eta propioak eta eskuordetuak ez diren eskumenak. Gutxieneko zerbitzuak.	Tema 7. Las competencias municipales: sistema de determinación. Competencias propias, delegadas y competencias distintas de las propias. Los servicios mínimos.
8. gaia. Toki-erakundearen funtzionamendua: bilkuren deialdia eta bilkuren, bozketen, bertaratzearen eta eztabaiden araubidea. Herritarren informazioa eta parte-hartzea.	Tema 8. Régimen de funcionamiento de las Entidades Locales: convocatoria y régimen de sesiones, votaciones, asistencia y deliberaciones. Información y participación ciudadanas.
9. gaia.- Toki-egintzak eta -erabakiak aurkaratzea eta akzioak egikaritzea. Tokiko egintzen aurkako administrazio- eta jurisdikzio-errekurtsoak.	Tema 9. Impugnación de los actos y acuerdos locales y ejercicio de acciones. Recursos administrativos y jurisdiccionales contra los actos locales.
10. gaia.- Toki-erakundearen ondasunak. Kontzeptua eta sailkapena. Jabari publikoko ondasunen eta ondare-ondasunen erabilera. Eskuratzea. Kontserbazioa eta tutoretza. Prerrogatibak. Ondasunen gozamena eta aprobetxamendua. Ondare-ondasunak besterentzea.	Tema 10. Los bienes de las Entidades Locales. Concepto y clasificación. Utilización de los bienes de dominio público y de los bienes patrimoniales. Adquisición. Conservación y tutela. Prerrogativas. Disfrute y aprovechamiento de los bienes. Enajenación de los bienes patrimoniales.
11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta printzipioak. Toki-autonomia eta autoantolaketa arakoa. Udal-eskumenak. Udal-antolaketa eta funtzionamendua. Tokiko zerbitzu publikoen kudeaketa.	Tema 11. Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi: Objeto y principios de la Ley. Autonomía local y potestad de autoorganización. Competencias municipales. Organización municipal y funcionamiento. Gestión de servicios públicos locales.



12. gaia. Euskadiko Toki Erakundeei buruzko legea: Udalerriko auzotarren eskubideak, betebeharrak eta erantzukizunak. EAEko toki-erakundeen publizitate aktiboaren betebeharrak. Informazio publikoa eskuratzearen arloko printzipioak eta erreklamazio-organoa. Herritarren parte-hartzeari buruzko xedapen orokorrak.	1. Tema 12. Ley de Instituciones Locales de Euskadi: Derechos, deberes y responsabilidades de las personas vecinas de un municipio. Obligaciones de publicidad activa de las entidades locales vascas. Principios en materia de acceso a la información pública y órgano de reclamaciones. Disposiciones Generales sobre participación ciudadana.
<u>Herri Administrazioen Araubide Juridikoa eta Administrazio Prozedura</u> 13. gaia. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen Legea. Prozedurako interesdunak: kontzeptua. Ordezkaritza eta ordezkari hori egiaztatzeko moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun direnen identifikazioa eta sinadura. 14. gaia. Administrazio Publikoen jarduera. Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazio-isiltasuna. Epe-mugak eta epeak. 15. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legitimitate-presuntzioa, eraginkortasuna, jakinarazpena. Administrazio-egintzen baliogabetasun-araubidea. 16. gaia. Administrazio-prozedura: xedapen orokorrak. Prozeduraren faseak. Zehapen-prozedurak eta ondare-	<u>Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y procedimiento administrativos</u> Tema 13. Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los interesados en el procedimiento: concepto. La representación y sus formas de acreditación. Los registros electrónicos de apoderamiento. Publicidad de interesados y nuevos interesados. Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo. Tema 14. La actividad de las Administraciones Públicas. Normas generales de actuación. El registro de entrada y salida de documentos. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones. Obligación de resolver y el silencio administrativo. Términos y plazos. Tema 15. Los actos administrativos: requisitos, presunción de legitimidad, eficacia, notificación. Régimen de invalidez de los actos administrativos. Tema 16. Procedimiento administrativo: disposiciones generales. Fases del procedimiento. Procedimientos



erantzukizunekoak. Administrazioaren kabuz berrikustea eta administrazio-errekurtsoak.	sancionador y de responsabilidad patrimonial. Revisión de oficio y recursos administrativos.
17. gaia. Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Sektore publikoaren kontzeptua eta administrazio publikoen jardunaren printzipio orokorrak. Administrazio Publikoetako organoak: xedapen orokorrak, eskumena eta kide anitzeko organoak. Abstentzioa eta errekusazioa.	Tema 17. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Concepto de Sector Público y principios generales de actuación de las administraciones públicas. Órganos de las Administraciones Públicas: disposiciones generales, competencia y órganos colegiados. Abstención y recusación.
18. gaia.- Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren Legea. Zehatzeko ahalaren printzipioak. Administrazio publikoen ondare-erantzukizuna. Sektore publikoaren funtzionamendu elektronikoa. Hitzarmenak. Administrazioen arteko harremanak: printzipio orokorrak eta laguntzeko betebeharra. Zortzigarren xedapen gehigarria.	Tema 18. Ley del Régimen Jurídico del Sector Público. Principios de la potestad sancionadora. De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Funcionamiento electrónico del sector público. De los convenios. Relaciones interadministrativas: principios generales y deber de colaboración. Disposición Adicional Octava.
<u>Enplegu publikoa</u>	<u>Empleo público</u>
19. gaia.- Enplegatu publikoak: motak eta araubide juridikoa. Langileak antolatzeak tresnak: plantillak eta lanpostu-zerrendak. Giza baliabideak arautzeko tresnak: enplegu-eskaintza, enplegu-planak eta arrazionalizatzeko beste sistema batzuk.	Tema 19. Los empleados públicos: Clases y régimen jurídico. Los instrumentos de organización del personal: plantillas y relaciones de puestos de trabajo. Los instrumentos reguladores de los recursos humanos: la oferta de empleo, los planes de empleo y otros sistemas de racionalización.
20. gaia. Enplegu publikoetarako sarbidea: printzipio arautzaileak. Betekizunak. Hautaketa-sistemak. Enplegatu publikoaren izaera iraungitzea. Lanpostuak hornitzeko araubidea: lanpostuak betetzeko sistemak. Lan-	Tema 20. El acceso a los empleos públicos: principios reguladores. Requisitos. Sistemas selectivos. La extinción de la condición de empleado público. El régimen de provisión de puestos de trabajo: sistemas de provisión. El contrato de



kontratua. Toki-funtzionarioen administrazio-egoerak.	trabajo. Las situaciones administrativas de los funcionarios locales.
<u>Kontratazioa</u> 21. gaia. Toki-mailako administrazio-kontratuak. Sektore publikoko kontratuak: Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Sektore publikoko kontratuak: kontratu motak mugatzea. Erregulazio harmonizatuko kontratuak. Kontratuen izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuen araubide juridikoa. Kontratu pribatuen araubide juridikoa. 22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari buruzko xedapen orokorrak: arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun-askatasuna eta kontratuaren gutxieneko edukia, kontratuaren burutzea eta forma. Baliogabetasun-araubidea. Kontratazio-arloko errekurtso berezia. 23. gaia. Alderdiak sektore publikoko kontratuetan. Kontratazio-organoak. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Kontratistaren ondorengotza. Kontratazioaren arloko eskumena eta kontratazio publikoari buruzko arau espezifikoak toki-erakundeetan. 24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren prezioa eta kontratuaren berrikuspena. Sektore publikoko kontratazioan eska daitezkeen bermeak. Administrazio publikoen kontratuak prestatzea: kontratazio-espedientea,	<u>Contratación</u> Tema 21. Los contratos administrativos en la esfera local. Contratos del sector público: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley. Contratos del sector público: Delimitación de los tipos de contratos. Contratos sujetos a regulación armonizada. Carácter administrativo y privado de los contratos. Régimen jurídico de los contratos administrativos. Régimen jurídico de los contratos privados. Tema 22. Disposiciones generales sobre la contratación del sector público: racionalidad y consistencia, libertad de pactos y contenido mínimo del contrato, perfección y forma del contrato. Régimen de invalidez. Recurso especial en materia de contratación. Tema 23. Las partes en los contratos del sector público. Órganos de contratación. Capacidad y solvencia del empresario. Sucesión en la persona del contratista. Competencia en materia de contratación y normas específicas de contratación pública en las entidades locales. Tema 24. Objeto, presupuesto base de licitación, valor estimado, precio del contrato y su revisión. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Preparación de los contratos de las Administraciones públicas: expediente de contratación, pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.



administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoen agiria. 25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzaileraren profila. Kontratazio publikoko arau espezifikoak toki-erakundeetan. 26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Administrazio publikoaren prerrogatibak administrazio-kontratueta. Kontratuak gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea eta azpikontratatzea.	Tema 25. Adjudicación de los contratos de las Administraciones públicas: normas generales y procedimientos de adjudicación. El Perfil del Contratante. Normas específicas de contratación pública en las entidades locales. Tema 26. Efectos de los contratos. Prerrogativas de la Administración pública en los contratos administrativos. Ejecución de los contratos. Modificación de los contratos. Suspensión y extinción de los contratos. Cesión de los contratos y subcontratación.
<u>Ogasun publikoa</u> 27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tokiko tributuak: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen edukia, zergak ezartzeko eta antolatzeke egintzak izapidetzea eta aurkartzeko araubidea. Zergaz besteko baliabideak ezartzea. 28. gaia. Toki-erakundeen aurrekontu orokorra: kontzeptua eta edukia. Aurrekontua gauzatzeko oinarriei buruzko aipamen berezia. Aurrekontu orokorra egitea eta onartzea. Aurrekontuaren luzapena.	<u>Hacienda Pública</u> Tema 27. Los recursos de las haciendas locales. Los tributos locales: principios. La potestad reglamentaria de las entidades locales en materia tributaria: contenido de las ordenanzas fiscales, tramitación y régimen de impugnación de los actos de imposición y ordenación de tributos. El establecimiento de recursos no tributarios. Tema 28. El presupuesto general de las entidades locales: concepto y contenido. Especial referencia a las bases de ejecución del presupuesto. La elaboración y aprobación del presupuesto general. La prórroga presupuestaria.
<u>Datu pertsonalen babesa</u> 29. gaia.- Datu pertsonalen babesa: xedapen orokorrak. Datuen	<u>Protección de Datos de Carácter Personal</u>



tratamenduaren printzipio orokorrak. Tratamendurako legitimazioa. Bereziki babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.	Tema 29. La Protección de Datos de Carácter Personal: Disposiciones generales. Principios Generales del tratamiento de datos. Legitimación para el tratamiento. Datos especialmente protegidos. Derechos de las personas. Tutela de los datos: las Agencias de Protección de Datos, y la Delegada/o de Protección de Datos.
<u>Diru-laguntzak</u> 30. gaia. Administrazio-dirulaguntzak: kontzeptua, printzipio orokorrak eta emateko baldintzak. Diru-laguntzen onuradunak: kontzeptua eta betekizunak. Betebeharrak. 31. gaia.- Administrazio publikoen diru-laguntza jarduerak: diru-laguntza motak. Diru-laguntzak emateko eta kudeatzeko prozedurak. Diru-laguntzak itzultzea. Diru-laguntzen arloko arau-hauste eta zehapen administratiboak.	<u>Subvenciones</u> Tema 30. Las subvenciones administrativas: concepto, principios generales y requisitos para su otorgamiento. Beneficiarios de las subvenciones: concepto y requisitos. Obligaciones. Tema 31. Actividad subvencional de las Administraciones Públicas: tipos de subvenciones. Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones. Reintegro de subvenciones. Infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones
<u>Berdintasuna</u> 32. gaia. Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna. Estatuko legeria eta autonomikoa. * Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.	<u>Igualdad</u> Tema 32. Igualdad de Mujeres y Hombres. Legislación estatal y autonómica. * En el caso de que se produzcan modificaciones en las normativas citadas, deberán tomarse en consideración siempre los textos vigentes, en cada materia, a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.



TOLOSAKO
UDALA

9. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 9º PUNTO

2026IGBA0016

II.ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



1. gaia. Sektore publikoko kontratazioa Sektore publikoko kontratazioa Europako zuzentarauen esparruan. Sektore Publikoko Kontratuen Legearen xedea eta aplikazio-eremua. Legetik kanpo geratzen diren negozioak eta kontratuak. Sektore publikoko kontratu motak. Administrazio-kontratuen eta kontratu pribatuen arteko bereizketa. Arauketa harmonizatuaren mende dauden kontratuak. 2. gaia. Kontratazio publikoaren printzipioak eta araubide juridiko orokorra. Kontratazio publikoaren printzipioak: arrazionaltasuna, koherentzia eta eraginkortasuna. Itunen askatasuna kontratazio publikoan. Kontratuaren gutxieneko edukia. Kontratuen perfektzioa eta formalizazioa. 3. gaia. Baliogabetasun-araubidea eta kontratazioaren kontrola. Sektore publikoko kontratuen baliogabetasun-araubidea. Deuseztasun- eta deuseztagarritasun-kasuak. Kontratazio arloko errekurtso berezia: xedea, legitimazioa eta prozedura. 4. gaia. Kontratazio-organoak eta administrazio-antolaketa. Kontratazio-organoak. Kontratuaren arduraduna. Kontratazioaren arloko eskumenak. Toki-erakundeetan aplikagarriak diren arau espezifikoak (9/2017 Legearen 2. eta 3. xedapen gehigarriak). Kontratatzaileraren profila eta publizitate-betebeharrak. 5. gaia. Enpresaburuaren gaitasuna eta kaudimena. Jarduteko gaitasuna eta kontratatze gaitasuna. Kontratatzeko debekuak. Enpresen sailkapena. Kaudimen	Tema 1. La contratación del sector público. La contratación del sector público en el marco de las directivas europeas. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público. Negocios y contratos excluidos. Tipos de contratos del sector público. Distinción entre contratos administrativos y contratos privados. Contratos sujetos a regulación armonizada. Tema 2. Principios y régimen jurídico general de la contratación pública. Principios de la contratación pública: racionalidad, consistencia y eficiencia. Libertad de pactos en la contratación pública. Contenido mínimo del contrato. Perfección y formalización de los contratos. Tema 3. Régimen de invalidez de los contratos del sector público. Supuestos de nulidad y anulabilidad. El recurso especial en materia de contratación: objeto, legitimación y procedimiento. Tema 4. Órganos de contratación y organización administrativa. Órgano de contratación. El responsable del contrato. Competencia en materia de contratación. Normas específicas en las entidades locales (Disposiciones adicionales segunda y tercera de la Ley 9/2017). El perfil del contratante. Información que debe figurar en los anuncios en el perfil del contratante. Tema 5. Capacidad y solvencia del empresario. Capacidad de obrar y aptitud para contratar. Prohibiciones de contratar. Clasificación empresarial. Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional. Medios de acreditación. Sucesión en la persona del contratista.



ekonomiko eta finantzarioa eta kaudimen tekniko edo profesionala. Kaudimena egiaztatzeko bitartekoak. Kontratistaren ondorengotza. Ustelkeriaren aurkako neurriak eta interes-gatazken prebentzioa. 6. gaia. Kontratuaren egiturazko elementuak. Kontratuaren xedea. Lizitazioaren oinarrizko aurrekontua. Kontratuaren balio estimatua. Prezioa eta prezioen berrikuspena. Sektore publikoko kontratazioan eskatzen diren bermeak. 7. gaia. Kontratuen prestaketa Kontratazio-espedienteak. Administrazio-klausula partikularren pleguak eta preskripzio teknikoaren pleguak. Lotetan banaketa. Epeen zehaztapena. Zehaztapen teknikoak, etiketak eta frogabideak. Hautagaien edo lizitatzailen aurretiazko parte-hartzea. 8. gaia. Kontratuak adjudikatzeko prozedurak. Adjudikazioaren arau orokorrak. Prozedurak: irekia, mugatua, negoziazioarekin, elkarriketa lehiakorra eta berrikuntzarako elkarketa. Proiektuen lehiaketetan aplikagarriak diren arauak. 9. gaia. Adjudikazio-irizpideak eta eskaintzen balorazioa. Adjudikazio-irizpideak. Bizitza-zikloaren kostua. Eskaintza anormalki baxuen tratamendua. Hautagai, eskaintza eta soluzioen kopurua murriztea. 10. gaia. Publizitatea, gardentasuna eta kontratazio elektronikoa. Lizitazioen publizitatea. Kontratatzailen profila. Kontratazio-plataformak. Kontratazio elektronikoa eta agregaturako teknikak eta	Medidas de lucha contra la corrupción y prevención de conflictos de intereses. Tema 6. Elementos estructurales del contrato. Objeto del contrato. Presupuesto base de licitación. Valor estimado del contrato. Precio del contrato y revisión de precios. Garantías exigibles en la contratación del sector público. Tema 7. Preparación de los contratos El expediente de contratación. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas. División en lotes. Determinación de plazos. Especificaciones técnicas, etiquetas y medios de prueba. Participación previa de candidatos o licitadores. Tema 8. Procedimientos de adjudicación de los contratos. Normas generales de adjudicación. Procedimiento abierto, restringido, con negociación, diálogo competitivo y asociación para la innovación. Normas aplicables a los concursos de proyectos. Tema 9. Criterios de adjudicación y valoración de ofertas. Criterios de adjudicación de los contratos. El coste del ciclo de vida. Tratamiento de las ofertas anormalmente bajas. Reducción del número de candidatos, ofertas y soluciones. Tema 10. Publicidad, transparencia y contratación electrónica. Publicidad de las licitaciones. El perfil del contratante. Plataformas de contratación. Técnicas e instrumentos de contratación electrónica y agregada. Registro Público de Contratos y registros oficiales.



tresnak. Kontratuen Erregistro Publikoa eta erregistro ofizialak.	
11. gaia. Kontratuen ondorioak eta exekuzioa. Administrazio-kontratuen ondorioak. Administrazioaren prerrogatibak. Kontratuaren exekuzioa. Exekuzio-baldintza bereziak. Azpikontratazioa eta kontratuen lagapena. Prezioaren ordainketa.	Tema 11. Efectos y ejecución de los contratos. Efectos de los contratos administrativos. Prerrogativas de la Administración. Ejecución del contrato. Condiciones especiales de ejecución. Subcontratación y cesión de los contratos. Pago del precio.
12. gaia. Kontratuen aldaketa, etetea eta azkentzea. Kontratuen aldaketa indarraldian zehar. Kontratuaren etetea. Ebazpena eta azkentzea. Hirugarrenei eragindako kalteen eta galeraren kalte-ordainak. Administrazio publikoen zorren ordainketa egiteko prozedura eta kobrantza-eskubideen eskualdaketa.	Tema 12. Modificación, suspensión y extinción de los contratos. Modificación de los contratos durante su vigencia. Suspensión del contrato. Resolución y extinción. Indemnización de daños y perjuicios a terceros. Procedimiento para hacer efectivas las deudas de las Administraciones públicas y transmisión de derechos de cobro.
13. gaia. Kontratazioaren arrazionalizazio teknikoak. Kontratazio publikoaren arrazionalizazioa. Esparru-akordioak. Erosketa-sistema dinamikoak. Kontratazio-zentralak. Estatu-mailako kontratazio zentralizatua.	Tema 13. Racionalización técnica de la contratación. Racionalización de la contratación pública. Acuerdos marco. Sistemas dinámicos de adquisición. Centrales de contratación. Contratación centralizada en el ámbito estatal.
14. gaia. Obrako kontratua. Obrako kontratuaren prestaketa-jarduketak. Exekuzioa. Aldaketa. Betetzea eta ebazpena. Obrak Administrazioak berak egitea.	Tema 14. El contrato de obras. Actuaciones preparatorias del contrato de obras. Ejecución del contrato. Modificación. Cumplimiento y resolución. Ejecución de obras por la propia Administración.
15. gaia. Obra-emakidaren kontratua. Obra-emakidaren kontratuaren araubide juridikoa. Prestaketa-jarduketak. Emakidadunaren eskubideak eta betebeharrak. Administrazio emailearen prerrogatibak. Araubide ekonomiko-finantzarioa eta finantzaketa	Tema 15. El contrato de concesión de obras. Régimen jurídico del contrato de concesión de obras. Actuaciones preparatorias. Derechos y obligaciones del concesionario. Prerrogativas de la Administración concedente. Régimen económico-financiero y financiación



pribatua. Exekuzioa, betetzea eta azkentzea.	privada. Ejecución, cumplimiento y extinción.
16. gaia. Zerbitzu-emakidaren kontratua. Zerbitzu-emakidaren kontratuaren prestaketa-jarduketak. Exekuzioa. Aldaketa. Betetzea eta ebazpena. Emakidaren araubide juridikoa.	Tema 16. El contrato de concesión de servicios. Actuaciones preparatorias del contrato de concesión de servicios. Ejecución del contrato. Modificación. Cumplimiento y resolución. Régimen jurídico de la concesión.
17. gaia. Hornidura-kontratua. Hornidura-kontratuaren araubide juridikoa. Exekuzioa, betetzea eta ebazpena. Berezitasunak: informazio-sistemarako ekipamenduak eskuratzea eta kontratazio zentralizatua. Administrazioak ondasun higigarriak fabrikatzea.	Tema 17. El contrato de suministro Régimen jurídico del contrato de suministro. Ejecución, cumplimiento y resolución. Especialidades: adquisición de equipos informáticos y contratación centralizada. Fabricación de bienes muebles por la Administración.
18. gaia. Zerbitzuen kontratua. Zerbitzu-kontratuaren araubide juridikoa. Exekuzioa eta ebazpena. Obrako proiektuen idazketaren kontratuaren berezitasunak. Aholkularitza eta laguntza kontratuak.	Tema 18. El contrato de servicios Régimen jurídico del contrato de servicios. Ejecución y resolución. Especialidades del contrato de elaboración de proyectos de obras. Contratos de consultoría y asistencia.
19. gaia. Sektore publikoko beste erakundeen kontratuak. Administrazio publikoak ez diren botere adjudikatzailen kontratuak. Botere adjudikatzailen ez diren sektore publikoko erakundeen kontratuak.	Tema 19. Contratos de otros entes del sector público. Contratos de los poderes adjudicadores que no tienen la condición de Administraciones Públicas. Contratos de las entidades del sector público que no son poderes adjudicadores.
20. gaia. Kontratazioaren araubide bereziak. Gizarte-zerbitzuak eta beste zerbitzu espezifikoak. Proiektuen lehiaketetarako arauak.	Tema 20. Regímenes especiales de contratación. Servicios sociales y otros servicios específicos. Normas aplicables a los concursos de proyectos.
21. gaia. Emakida-kontratuen adjudikazioa. Printzipio orokorrak. Atalaseak eta balio estimatuaren kalkulua. Salbuespenak. Xedapen orokorrak eta egoera bereziak.	Tema 21. Adjudicación de contratos de concesión. Principios generales. Umbrales y cálculo del valor estimado. Exclusiones. Disposiciones generales y situaciones específicas.
22. gaia. Publizitatea eta prozedura emakidetan. Emakida-iragarkiak eta adjudikazio-iragarkiak. Argitalpena eta	Tema 22. Publicidad y procedimiento en concesiones. Anuncios de concesión y de



dokumentaziorako sarbide elektronikoa. Berme prozedimentalak, betekizun tekniko eta funtzionalak, hautagaien hautaketa eta ebaluazioa, epeak eta komunikazioak.	adjudicación. Publicación y acceso electrónico a la documentación. Garantías procedimentales, requisitos técnicos y funcionales, selección y evaluación de candidatos, plazos y comunicaciones.
23. gaia. Emakiden exekuzioa. Emakida-kontratuen exekuzioari buruzko arauak.	Tema 23. Ejecución de concesiones Normas relativas a la ejecución de los contratos de concesión.
24. gaia. Nahitaezko desjabetzea. Subjektuak, xedea eta kausa.	Tema 24. La expropiación forzosa Sujetos, objeto y causa.
25. gaia. Nahitaezko desjabetzea. Prozedura orokorra. Berme jurisdikzionalak. Desjabetzearen itzulketa. Prozedura-berezitasunak.	Tema 25. La expropiación forzosa. Procedimiento general. Garantías jurisdiccionales. La reversión expropiatoria. Especialidades procedimentales.
26. gaia. Administrazioaren ondare-erantzukizuna. Kontzeptua eta ezaugarriak. Erantzukizunaren baldintzak.	Tema 26. Responsabilidad patrimonial de la Administración. Concepto y caracteres. Presupuestos de la responsabilidad.
27. gaia. Administrazioaren ondare-erantzukizuna. Kalte-ordain daitezkeen kalteak. Erantzukizun-ekintza.	Tema 27. Responsabilidad patrimonial de la Administración. Daños indemnizables. Acción de responsabilidad.
28. gaia. Administrazioaren ondare-erantzukizuna. Prozeduraren berezitasunak. Agintarien eta administrazioetako langileen erantzukizuna.	Tema 28. Responsabilidad patrimonial de la Administración. Especialidades procedimentales. Responsabilidad de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas.
29. gaia. Administrazio publikoen ondarea. Ondasun publikoen tipologia. Jabari publikoa: kontzeptua, izaera eta elementuak.	Tema 29. El patrimonio de las Administraciones Públicas. Bienes públicos: tipología. Dominio público: concepto, naturaleza y elementos.
30. gaia. Administrazio publikoen ondarea. Afektazioa eta aldaketa demanialak. Araubide juridikoa.	Tema 30. El patrimonio de las Administraciones Públicas. Afectación y mutaciones demaniales. Régimen jurídico. Autorizaciones y concesiones demaniales.
Baimenak eta emakida demanialak.	



31. gaia. Administrazio publikoen ondare pribatua. Araubide juridikoa. Administrazioaren ahalmenak.	Tema 31. El patrimonio privado de las Administraciones Públicas. Régimen jurídico. Potestades administrativas.
32. gaia. Administrazio publikoen ondare pribatua. Eskuratzea, erabilera eta besterentzea. Ondasun eta eskubideen lagapena.	Tema 32. El patrimonio privado de las Administraciones Públicas. Adquisición, uso y enajenación. Cesión de bienes y derechos patrimoniales.



TOLOSAKO
UDALA

9. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 9º PUNTO

2026IGBA0016



TOLOSAKO
UDALA

HAUTAKETA PROZESUAN PARTE HARTZEKO ESKAERA

Solicitud para participar en el proceso de selección

Hautaketa prozesuko deialdia / Convocatoria de proceso de selección:			
Txanda / Turno	☐ Irekia/ Libre ☐ Barne-sustapena/ Promoción interna	Modalitate a/ Modalidad	☐ Orokorra/ Acceso general ☐ Ezgaitasuna dutenentzat gordetako sarbidea/ Acceso reservado a personas con discapacidad

(*) Beren burua ez gizontzat, ez emakumetzat duten pertsonak, hala nola transexualak, transgeneroak, intersexualak eta bestelako gorpuz-errealitateak.

Aquellas personas que no se definen como mujeres ni como hombres, tales como transexuales, transgénero, intersexuales y otras realidades corporales.

Interesduna / Interesado/a		
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE	Jaiotze data / Fecha nacimiento
☐ Emakumea / Mujer	☐ Gizona / Hombre	☐ Bestelako generoa / Bestelako identitateak (*) Otros géneros / Otras identidades (*)
Helbidea / Dirección	PK / C.P.	Udalerrria / Municipio
Telefona / Teléfono	E-posta / E-mail	
Legetz aitortua al duzu desgaitasuna? / ¿Tiene reconocida la condición legal de persona con discapacidad?		Bai / Sí Ez / No
Moldaketaren bat behar duzu azterketa egiteko? / ¿Precisas alguna adaptación especial para realizar las pruebas?		Bai / Sí Ez / No
Zein da eskatzen duzun aldaketa? / ¿cuál es la adaptación que solicitas?		
Interesdunaren ordezkaria / Representante del/la interesado/a (**)		
Izen-abizenak / Nombre y apellidos	NAN-AIZ / DNI-NIE	

(**) Interesdunaren ordezkariak eskaera egiten badu, eskaeraz gain ordezkaritza agiria ere aurkeztu beharko du.

Si la solicitud la realiza el/la representante del/la interesado/a, además deberá aportar el documento de representación.

Jakinarazpenak / Notificaciones	
Hizkuntza / Idioma	☐ Euskaraz ☐ Ele bitan / Bilingüe
Kanal mota / Tipo de canal	Posta ziurtatua / Correo certificado Jakinarazpen elektronikoa / Notificación electrónica (**) - E-posta / E-mail (nahitaezkoa da / imprescindible):

ESK2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



Deialdian parte hartzeko baldintzak / Requisitos para participar en la convocatoria			
Titulu akademiko ofiziala / Titulación académica oficial			
Euskara: ziurtatutako hizkuntza eskakizuna / Euskera – perfil lingüístico acreditado		Ez daukat PL 1 PL 2	PL 3 PL 4
Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados			
- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria			
Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas
- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakundea / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasiera data / Fecha de ingreso	Amaiera data / Fecha cese
Udalak kontsultatuko duen informazioa		Información a consultar por el Ayto.	
Interesdunek eskubidea dute jada administrazio jardulearen esku dauden edo beste edozein administraziok egindako dokumentuak ez aurkezteko (28 art. 39/2015 Legea). Hori horrela, Tolosako Udalak zuzenean kontsultatuko du bere datu-baseetan eta administrazio eskudunean, NISAE elkarreragingarritasun-nodoaren bidez, baldintzak betetzen direla egiaztatzeko behar den informazioa, eta, bereziki, honako datu hauek, salbu eta interesdunak horren aurka egiten badu: 1. Polizia Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, nortasun-datuei buruz. 2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz. 3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, unibertsitate-titulu ofizialei buruz. 4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-delituri ez dagoela egiaztatzen duen ziurtagiriari buruz (adingabeekin lan egiten denean)		Las personas interesadas tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración (art. 28 Ley 39/2015). Asimismo, el Ayuntamiento de Tolosa consultará directamente en sus bases de datos y en la administración competente a través del nodo de interoperabilidad NISAE la información necesaria para determinar el cumplimiento de las condiciones, y en particular los siguientes datos, salvo que la persona interesada se opusiera a ello: 1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación 3. Consulta de títulos universitarios oficiales al Ministerio de Educación. 4. Consulta del certificado de inexistencia de antecedentes penales y delitos sexuales (exclusivamente en el caso de trabajo con menores) al Ministerio de Justicia. 5. Consulta de Carnets de conducir a la Dirección General de Tráfico. 6. Consulta de IT Txartelas a Tecnalía.	



6. Tecnaliari kontsulta, IT Txartelei buruz.
7. Eusko Jaurilaritzari kontsulta, euskara-ziurtagiriari emateko eskakizunei buruz.
8. Eusko Jaurilaritzari (IVAP) kontsulta, ikastaroen ziurtagiriei buruz.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiari kontsulta, desgaitasun datuei buruz.

7. Consulta de perfiles de certificaciones de euskera al Gobierno Vasco.
8. Consulta de certificados de cursos (IVAP) al Gobierno Vasco.
9. Consulta de datos de discapacidad a la Diputación Foral de Gipuzkoa.

☐ Datuak kontsultatzearen aurka nago eta eskatutako agiriak aurkezten ditut. Aurka egonez gero, justifikatu arrazoiak (EB 16/679 Erreg. 21. art.):

☐ Me opongo a que los datos sean consultados, y presento los documentos solicitados. En caso de oposición, justifique las razones (art. 21 Regl. (UE) 16/679.):

Baimena: Datu pertsonalak uzteko

Autorización para la cesión de datos personales

Eskabide honetan agertzen diren datu pertsonalak beste herri-administrazioen esku jartzeko baimena ematen dut, deialdiaren xedearekin bat datozen helburuetarako.

Doy mi consentimiento a la cesión de mis datos personales a otras administraciones públicas para finalidades coincidentes con el objetivo de la convocatoria.

☐ Baimena ematen ☐ Ez dut baimena ematen

☐ Doy mi consentimiento ☐ No doy mi consentimiento

Erantzukizunpeko adierazpena

Declaración responsable

Nik, aurretik emandako datuen titularra naizen aldetik, erantzukizunpeko adierazpen hau aurkezten dut:

Yo, como titular de los datos anteriormente aportados, presento la siguiente declaración responsable:

1. Emandako datu guztiak egiazkoak, zehatzak, osoak eta eguneratuak dira.
2. Oinarrietan eskatutako baldintza guztiak biltzen ditut, eta eskatzen zaizkidan unean behar bezala egiaztatzeko konpromisoa hartzen dut.

1. Todos los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y actualizados.
2. Reuno todos los requisitos exigidos en las bases y me comprometo a acreditarlos fehacientemente en el momento en que me sean requeridos.

Eta horrela jasota gera dadin, adierazitakoa egia dela aitortzen dut eta agiri hau sinatzen dut.

Y para que así conste, declarando ser cierto lo manifestado, firmo el presente documento.

Urtea / Año	Hilabetea / Mes	Eguna / Día	Eskatzailearen sinadura / Firma solicitante

Araudi erregulatzailea / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena /
RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

10.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa / Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Informazio gehiagorako / Para más información

Giza Baliabideak ☎ 943.697.459 (Tolosatik - desde Tolosa: 010) **Luzapena** / Extensión: 101 📧 bertsonala@tolosa.eus

Datuen babesari buruzko oinarrizko informazioa

Información sobre protección de datos

Tratamenduaren arduraduna: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Datuak Babesteko ordezkaría: dbdelegatua@tolosa.eus

Responsable del tratamiento: Tolosako Udala. Plaza Zaharra 6, 20400, Tolosa (Gipuzkoa). Delegado/a de protección de datos: dbdelegatua@tolosa.eus



Helburua: Udaleko langileei eta hautaketa-prozesuei buruzko informazio pertsonala kudeatzea.

Zilegitasuna: Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren 8.1 eta 2. artikulua: legezko betebeharragatik, interes publikoagatik edo botere publikoak baliatzeagatik eginiko datuen tratamendua.



Komunikazioen hartzaileak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari, Lanbideri, IVAPI, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei, laneko arriskuen prebentzioko zerbitzuei, sindikatuei eta bestelako administrazio publiko eskudunei jakinarazi ahal izango dizkie.

Eskubideak: Datuetara sarbidea izateko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, aurka egiteko eta mugatzeko eskubidea duzu, baita Datuak Babesteko Euskal Bulegoan erreklamazio bat aurkezteko ere. Informazio gehiago nahi izanez gero, jo informazio gehigarriaren atalera.

Informazio gehigarria: Datuak babesteari buruzko informazio gehigarria eta zehatza kontsulta daiteke Udalaren webguneko atal honetan: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.

Finalidad: Gestionar la información personal relativa al personal empleado del Ayuntamiento y a los candidatos y participantes de procesos selectivos.

Legitimación: Artículos 8.1 y 8.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: tratamiento de datos por cumplimiento de obligaciones legalmente establecidas y por cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos.

Comunicación de datos: El Ayuntamiento de Tolosa podrá comunicar sus datos a la administración tributaria competente, a la seguridad social, al SEPE, a Lanbide, al IVAP, entidades de previsión social voluntaria, al servicio de prevención, a sindicatos y a otras Administraciones Públicas con competencia en la materia.

Derechos: Tiene derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, así como presentar una reclamación ante la Agencia Vasca de Protección Datos. Para más información acudir al apartado de información adicional.

Información adicional: se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente apartado de la página web del Ayuntamiento: <https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa>.



TOLOSAKO
UDALA

10. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 10º PUNTO

2026IGBA0016

I. ERANSKINA: DIRUZAINZTA LANPOSTUA

2026ko lehiaketa arruntaren oinarri espezifikokoak:

Toki entitatea: Tolosako Udala
Aurreko urteko abenduaren 31n zenbatekoa zen biztanleria, 2.000 biztanle baino gehiagokoa ala gutxiagokoa? Gehiago
Lanpostuaren izena (1): Diruzaintza
Kodea: 2.103
Lanpostuaren azpieskala eta kategoria (2): Kontuhartzailletza-Diruzaintza
Destinoko osagarriaren maila: 28
Osagarri espezifikoren zenbatekoa: 38.276,84
Hizkuntza eskakizuna: 4
Derrigortasun data pasata al dago? Bai
Lanpostuaren jabeak deialdi hau argitaratu eta ondorengo sei hilabeteetan zehar hartuko al du erretiroa? Ez
Merezimendu espezifikokoak (3): Estatu mailako gaikuntza duten funtzionarioei erreserbatuko lanpostuetan, azpieskala eta kategoria berean, Euskal Autonomi Erkidegoaren barruan: 0,5 puntu urteko (1,5 puntu gehienez).
Merezimendu espezifikokoak egiaztatzeko modua: Ziurtagiri bidez.
Oinarri espezifikoei aurreikusten al da elkarriketarik egitea? Ez
Aurreikusten al da zenbatekorik elkarriketaren ondorioz egin beharreko joan-etorrien gastuak ordaintzeko? Ez
Epaimahaiaren osaketa (4): - Epaimahaiburua: Tolosako Udaleko Idazkaria - Epaimahaikideak: Administrazio Orokorreko Teknikaria, beste udal bateko gaikuntza nazionalako funtzionarioa, Gipuzkoako Foru Aldundiak izendatutako kide bat eta Euskal Autonomia Erkidegoak izendatutako kide bat. - Idazkaria: Giza Baliabideetako Teknikaria

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

- Toki Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea: 92 bis artikulua eta bigarren xedapen gehigarria.
- Gaikuntza nazionalako Toki Administrazioako funtzionarioen araubide juridikoa ezartzeari buruzko martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretua.
- TFP/153/2021 Agindua, otsailaren 16koa, gaikuntza nazionala duten toki-administrazioako funtzionarioen merezimendu orokorren balorazioa arautzen duena (BOE, 47. zk., 2021eko otsailaren 24koa).

OHARRAK

(1) 128/2018 Errege Dekretuaren 8., 13. eta 14. artikulua.

(2) 128/2018 Errege Dekretuaren 8., 13. eta 14. artikulua.

(3) Merezimendu espezifikoaren balorazioa: %5. **Hau da, 30tik 1,5 puntu** (7/1985 Legearen bigarren xedapen gehigarria, 8. zenbakia).

128/2018 Errege Dekretuaren 34.1 artikulua ezartzen du merezimendu espezifikotzat zer jotzen den. Halaber, artikulua horri jarraikiz, merezimendu espezifiko horiek lanpostu zerrendan jaso behar dira.

(4) Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bategina, 60. artikulua (zehaztasun gehiago: 128/2018 Errege Dekretua, 39. artikulua).

“60. artikulua. Hautaketa-organoak.

1. Hautaketa-organoak kide anitzekoak izango dira, eta, horien osaeran, kideen inpartzialtasun- eta profesionaltasun-printzipioak bete beharko dira; era berean, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko paritatea lortzeko ahalegina egin beharko da.

2. Hautespen edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.

3. Hautaketa-organoetako kideak norberaren izenean arituko dira beti; ezin izango da inoiz inoren ordezkari edo inoren kontura izan hautaketa-organoetako partaide.”

ANEXO I: PUESTO DE TESORERÍA
Bases específicas del concurso ordinario de 2026

MODELO

Entidad local: Ayuntamiento de Tolosa
La población a 31 de diciembre anterior, ¿es inferior o superior a 2.000 habitantes? Superior
Denominación del puesto (1): Tesorería
Código: 2.103
Subescala y categoría a que pertenece el puesto (2): Intervención-Tesorería
Nivel de complemento de destino: 28
Cuantía del complemento específico: 38.276,84
Perfil lingüístico: 4
¿Fecha de preceptividad vencida? Sí
¿Cubierto con titular que se jubilará en los 6 meses siguientes a la publicación de esta convocatoria? No
Méritos específicos (3): En puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, de la misma subescala y categoría, dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco: 0,5 puntos por año, con un máximo de 1,5 puntos.
Forma de acreditar los méritos específicos: Mediante certificado
¿Prevén las bases específicas de la convocatoria la realización de entrevista? No
Previsiones sobre pago de gastos de desplazamiento que origine la entrevista: No
Composición del tribunal (4): - Presidencia: secretaria del Ayuntamiento de Tolosa - Vocales: Técnico de Administración General, funcionario con habilitación de carácter nacional de otro Ayuntamiento, un miembro designado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y un miembro designado por la Comunidad Autónoma del País Vasco. - Secretaría: Técnico de Recursos Humanos

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local: artículo 92 bis y disposición adicional segunda.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Orden TFP/153/2021, de 16 de febrero, por la que se regula la valoración de los méritos generales del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional (BOE, nº 47, de 24 de febrero de 2021).

OBSERVACIONES

(1) Artículos 8, 13 y 14 del Real Decreto 128/2018.

(2) Artículos 8, 13 y 14 del Real Decreto 128/2018.

(3) Valoración de los méritos específicos: 5%. Es decir, **de 30 puntos 1,5 puntos** (disposición adicional segunda, número 8, de la Ley 7/1985).

El artículo 34.1 del Real Decreto 128/2018 define lo que se entiende por “méritos específicos”; y dispone, además, que dichos méritos “formarán parte de la relación de puestos de trabajo de la entidad local”.

(4) Artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (más específico: artículo 39 del Real Decreto 128/2018).

“Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”



TOLOSAKO
UDALA

10. PUNTUKO ERANSKINA / ANEJO DEL 10º PUNTO

2026IGBA0016

II. ERANSKINA: IDAZKARITZA LANPOSTUA
2026ko lehiaketa arruntaren oinarri espezifikoak:

Toki entitatea: Tolosako Udala
Aurreko urteko abenduaren 31n zenbatekoa zen biztanleria, 2.000 biztanle baino gehiagokoa ala gutxiagokoa? Gehiago
Lanpostuaren izena (1): Idazkaritza
Kodea: 3.101
Lanpostuaren azpieskala eta kategoria (2): Idazkaritza
Destinoko osagarriaren maila: 30
Osagarri espezifikoaren zenbatekoa: 52.409,84
Hizkuntza eskakizuna: 4
Derrigortasun data pasata al dago? Bai
Lanpostuaren jabeak deialdi hau argitaratu eta ondorengo sei hilabeteetan zehar hartuko al du erretiroa? Ez
Merezimendu espezifikoak (3): Estatu mailako gaikuntza duten funtzionarioei erreserbatuko lanpostuetan, azpieskala eta kategoria berean, Euskal Autonomia Erkidegoaren barruan: 0,5 puntu urteko (1,5 puntu gehienez).
Merezimendu espezifikoak egiaztatzeko modua: Ziurtagiri bidez.
Oinarri espezifikoetan aurreikusten al da elkarriketarik egitea? Ez
Aurreikusten al da zenbatekorik elkarriketaren ondorioz egin beharreko joan-etorrien gastuak ordaintzeko? Ez
Epaimahaiaren osaketa (4): - Epaimahaiburua: Tolosako Udaleko Giza Baliabiddeetako arduraduna - Epaimahaikideak: Administrazio Orokorreko Teknikaria, beste udal bateko gaikuntza nazionaleko funtzionarioa, Gipuzkoako Foru Aldundiak izendatutako kide bat eta Euskal Autonomia Erkidegoak izendatutako kide bat. - Idazkaria: Giza Baliabiddeetako Teknikaria

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

- Toki Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea: 92 bis artikulua eta bigarren xedapen gehigarria.
- Gaikuntza nazionalako Toki Administrazioako funtzionarioen araubide juridikoa ezartzeari buruzko martxoaren 16ko 128/2018 Errege Dekretua.
- TFP/153/2021 Agindua, otsailaren 16koa, gaikuntza nazionala duten toki-administrazioako funtzionarioen merezimendu orokorren balorazioa arautzen duena (BOE, 47. zk., 2021eko otsailaren 24koa).

OHARRAK

(1) 128/2018 Errege Dekretuaren 8., 13. eta 14. artikulua.

(2) 128/2018 Errege Dekretuaren 8., 13. eta 14. artikulua.

(3) Merezimendu espezifikoaren balorazioa: %5. **Hau da, 30tik 1,5 puntu** (7/1985 Legearen bigarren xedapen gehigarria, 8. zenbakia).

128/2018 Errege Dekretuaren 34.1 artikulua ezartzen du merezimendu espezifikotzat zer jotzen den. Halaber, artikulua horri jarraikiz, merezimendu espezifiko horiek lanpostu zerrendan jaso behar dira.

(4) Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bategina, 60. artikulua (zehaztasun gehiago: 128/2018 Errege Dekretua, 39. artikulua).

“60. artikulua. Hautaketa-organoak.

1. Hautaketa-organoak kide anitzekoak izango dira, eta, horien osaeran, kideen inpartzialtasun- eta profesionaltasun-printzipioak bete beharko dira; era berean, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko paritatea lortzeko ahalegina egin beharko da.

2. Hautespen edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute parte hartu hautaketa-organoetan.

3. Hautaketa-organoetako kideak norberaren izenean arituko dira beti; ezin izango da inoiz inoren ordezkari edo inoren kontura izan hautaketa-organoetako partaide.”

ANEXO II: PUESTO DE SECRETARÍA
Bases específicas del concurso ordinario de 2026

MODELO

Entidad local: Ayuntamiento de Tolosa
La población a 31 de diciembre anterior, ¿es inferior o superior a 2.000 habitantes? Superior
Denominación del puesto (1): Secretaría
Código: 3.101
Subescala y categoría a que pertenece el puesto (2): Secretaría
Nivel de complemento de destino: 30
Cuantía del complemento específico: 52.409,84
Perfil lingüístico: 4
¿Fecha de preceptividad vencida? Sí
¿Cubierto con titular que se jubilará en los 6 meses siguientes a la publicación de esta convocatoria? No
Méritos específicos (3): En puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional, de la misma subescala y categoría, dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco: 0,5 puntos por año, con un máximo de 1,5 puntos.
Forma de acreditar los méritos específicos: Mediante certificado
¿Prevén las bases específicas de la convocatoria la realización de entrevista? No
Previsiones sobre pago de gastos de desplazamiento que origine la entrevista: No
Composición del tribunal (4): - Presidencia: Tolosako Udaleko Giza Baliabiddeetako arduraduna - Vocales: Técnico de Administración General, funcionario con habilitación de carácter nacional de otro Ayuntamiento, un miembro designado por la Diputación Foral de Gipuzkoa y un miembro designado por la Comunidad Autónoma del País Vasco. - Secretaría: Técnico de Recursos Humanos

ESKU2edc10bb-b129-4ba7-943e-7a044a6e15bc



NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local: artículo 92 bis y disposición adicional segunda.
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Orden TFP/153/2021, de 16 de febrero, por la que se regula la valoración de los méritos generales del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional (BOE, nº 47, de 24 de febrero de 2021).

OBSERVACIONES

(1) Artículos 8, 13 y 14 del Real Decreto 128/2018.

(2) Artículos 8, 13 y 14 del Real Decreto 128/2018.

(3) Valoración de los méritos específicos: 5%. Es decir, **de 30 puntos 1,5 puntos** (disposición adicional segunda, número 8, de la Ley 7/1985).

El artículo 34.1 del Real Decreto 128/2018 define lo que se entiende por “méritos específicos”; y dispone, además, que dichos méritos “formarán parte de la relación de puestos de trabajo de la entidad local”.

(4) Artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (más específico: artículo 39 del Real Decreto 128/2018).

“Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”



Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:

2026IGBA0016-2026/05/05eko akta/2026/05/05eko akta ()

Digitalki sinatua:



Sara Berasategui Fuertes

Udal idazkaria

Data: 2026/05/11 14:53:09

Digitalki sinatua:



Angel Martinez de Rituerto Arregui

Alkatea

Data: 2026/05/11 15:27:31