

TOKIKO GOBERNU BATZARRA

2025.11.11

Alkatea:
Angel Martinez de Rituerto Arregui

Bertaratutako zinegotziak:
Ander Figuerido Zubiria
Cristina Pelaez Errazquin
Aitor Aguirresarobe Murgui
Miren Yosune Sanz Vidal

Ez da bertaratu:
Goiuri Eceiza Arandia

Udal idazkaria:
Sara Berasategui Fuertes

Kontu-hartzaile akzidentala:
Paulino Alonso Eraso

Tolosako udaletxean, bi mila eta hogeita bosteko azaroaren hamaikan, 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:

1. Akta hau onartzea:
2025eko urriaren 28koa.
2. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko 2025 ekitaldiko Enplegu publikoaren eskaintza.
3. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Informatikako Teknikari plaza betetzeko hautaketa-prozesuaren oinarriak eta deialdia.
4. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Informatikako Teknikari Laguntzaile plaza betetzeko hautaketa-prozesuaren oinarriak eta deialdia.
5. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko bi Gizarte Langile plaza betetzeko hautaketa-prozesuaren oinarriak eta deialdia.
6. Onartzea, hala badagokio, Tolosako Udaleko Hizkuntza-normalizazioko Teknikari plaza betetzeko hautaketa-prozesuaren oinarriak eta deialdia.

7. Onartzea, hala badagokio, bazterkeria egoeran daudenentzako egunekeo eta gaueko arreta zerbitzu kontratuaren luzapena.
8. Onartzea, hala badagokio, Tolosako udalerrian gizarte eta hezkuntza arloan eta arlo psikosozialean eskuhartzeko zerbitzu kontratua luzatzea.
9. Onartzea, hala badagokio, Tolosako udalaren eta Tolosaldea Garatzenen artean sinatutako 2025/18 zenbakidun hitzarmenaren 3. dokumentu osagarria sinatzea.

10. Dekretu hauen berri ematea:

2025/2635 Dekretua: 2025/84 faktura zerrenda.

2025/2634 Dekretua: 2025/85 faktura zerrenda.

2025/2632 Dekretua: 2025/86 faktura zerrenda.

2025/2633 Dekretua: 2025/87 faktura zerrenda.

1. AKTA HAU ONARTZEA: 2025EKO URRIAREN 28KOA.

Alkateak bilerari hasiera eman ondoren, izenburuan aipatutako akta aztertu dute.

Aho batez onartu dute.

2. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO 2025 EKITALDIKO EN- PLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZA.

IKUSIRIK

2025eko lan eskaintza publikoan sartzea proposatuko diren plazak eta lanpostuak, indarrean dagoen legedia kontuan hartuz egingo da, hau da, uztailaren 2ko 651/2025 Errege Dekretuak Estatuko Administrazio orokorreko 2025 urteko Lan eskaintza Publikoa onartzen duena, bere zioen azalpenean adierazten du 2023 urteko aurrekontu araudia erabiliaz diseinatu dela, alegia abenduaren 23eko 31/2022 xedapena, Estatuko Aurrekontu Orokorrak arautzen dituen Legea; hortaz, lege hau ere toki administrazioari aplikagarria denez, Tolosako Udaleko Lan Eskaintza publikoa egiteko xedapen berbera erabiliko da.

KONTUAN HARTURIK

Lehena.- Abenduaren 28ko 20/2021 Legeak, enplegu publikoaren aldi baterakotasuna murrizteko premiazko neurriak hartzen dituen xedapenak (Uztailaren 6ko 14/2021 Errege Dekretu Legearen erredakzioa jarraituaz), urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratuaren 10. artikulua aldatu du, bitarteko funtzionarioen araubidea xedatzen duena, honako era honetan:

“1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.*
- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.*
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.*

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.*



b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera”

Beraz, aipatu Legearen 10.4 artikuluan xedatutakoaren arabera, bitarteko funtzionarioen bidez hornitzen diren lanpostuak, Lan Eskaintza Publikoan sartu behar dira, bitarteko funtzionarioa izendatzen den unetik zenbatzen hasita eta gehienez hiru urteko epean.

Bigarrena.- Toki erakundeek 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 kontutan hartuz.
- Pertsonal guztiaren hautaketa, izan funtzionarioak edota lan-itunpekoak, lan eskaintza publikoaren arabera egingo direla, deialdi publikoaren bidez eta berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate 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 Dekreturen 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 etorritz.

Artikulu horren 2. atalak behin betiko pertsonala izendatzeko ondoko betebeharra ezartzen du:

“2. No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación.

El personal que ostentare la condición de interino cesará automáticamente al tomar posesión como funcionarios de carrera los aspirantes aprobados en la respectiva convocatoria. Sólo podrá procederse al nombramiento del nuevo personal interino para las plazas que continúen vacantes una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.”

Hirugarrena.- Funtzio publikoko legedian, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 70. artikulua lan eskaintza publikoari dagokionean ondokoa xedatzen du:

“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 aplikagarri zaien Euskal Enplegu Publikoa arautzen duen abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 52. artikulua, lan eskaintza publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“1.– Aurrekontu-esleipena duten postuak betetzeko langileak behar direnean, postuok ezin direlako bete administrazio bakoitzean dauden giza baliabideekin, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko dute euskal administrazio publikoek eta haien mendeko entitateek, edo antzeko beste edozein kudeaketa-tresna erabili, langileen ordezkartzarekin negoziatu ondoren.

2.– Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresnarik onartuz gero, konprometitutako postu-dotazioak atera beharko dira deialdian, eta, hala badagokio, gehienez beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehienezko epea ere jarri beharko da. Eskaintako plazen gehikuntza hori gertatuz gero, lege honen 78.8 artikuluan adierazitako baldintzak bete beharko dira.

3.– Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein tresnaren exekuzioa hiru urteko epean amaitu beharko da, deialdia onartzen den datatik kontatzen hasita.



Hiru urteko epe hori igaro eta hautaketa-prozedura amaitu ez bada, dagokion euskal administrazio publikoaren edo entitate instrumentalaren organo eskudunak, arrazoiak emanda eta espresuki, hautaketa-prozesu horren garapena luzatu beharko du, amaitzeko behar den gutxieneko aldirako luzatu ere, eta helburu horretarako hartu behar diren neurriak zehaztu.

4.– Hauek adierazi beharko dituzte enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko edozein kudeaketa-tresnak: zer plaza huts bete behar dituzten karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudun finkoek. Funtzionarioek bete beharrekoei dagokienez, talde edo azpitaldetan sailkatuko dira, eta kidego, eskala, aukera, espezialitate eta titulazio-eskakizunik gabeko beste talde profesionalean; langile lan-kontratadunek betetzekoak, berriz, talde profesionalean. Hau ere sar daiteke enplegu publikoaren eskaintzan: plaza huts bakoitza zer arlo funtzional edo lanpostuen taldekatze-sistema alternatibotara adskribatzen den.

5.– Ezingo da hautaketa-probarik deitu karrerako funtzionarioek edo langile lan-kontratudun finkoek plazak hornitu ditzaten, plaza horien hornikuntza konprometituta ez badago enplegu publikoaren eskaintzan edo antzeko edozein kudeaketa-tresnatan.

6.– Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko edozein kudeaketa-tresna urtero onartu beharko dute euskal administrazio publikoetako edo kasuan kasuko entitateetako organo eskudunak.

7.– Enplegu publikoaren eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoaren kasuan, eta dagokion lurralde historikoaren aldizkari ofizialean, foru- eta toki-administrazioen kasuan. Administrazio bakoitzaren egoitza elektronikoan ere argitaratuko dira.

Euskal Herriko Unibertsitateak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu beharko du bere enplegu publikoaren eskaintza, bai eta bere egoitza elektronikoan ere.

Gainerako entitateen enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko edozein kudeaketa-tresna kasuan kasuko administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratu beharko da.

8.– Euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek, kasuan kasuko hitzarmenak baliatuta eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, badute aukera enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko tresnak koordinatzeko, enplegu publikoaren eskaintzak era bateratuan antolatze aldera ekimenara borondatez biltzen diren administrazio publikoetan. Eskaintza bateratu hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoan argitaratuko da gutxienez. Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez garatuko du eskaintza bateratu hori egiteko prozedura, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostena beharko du aldez aurretik.

Nolanahi ere, hautaketa-prozesurako deia egin duen euskal administrazio publiko bakoitzak bere gobernu-organismoen bitartez formalizatu behar ditu enplegu publikoaren eskaintzarako edo antzeko tresnetarako deialdi-egintzak, orobat ebazpen-egintzak, hautatutako izangaiak funtzionario edo langile lan-kontratadun finko izendatzekoak.

9.– Enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko kudeaketa-tresnak, era berean, hauek har ditzake: enplegu publikoa antolatzeko planen edukiaren ondoriozko neurriak.

10.– Enplegu publikoaren eskaintzatik kanpo utzi beharko dira amortizazio-espediente baten xedeko dotazioak edo bete-beteaz plazaren edukiari eragiten dion aldaketa-espediente baten xedeko dotazioak.”

Lege horren 52.7 artikulua, lan eskaintza publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko betebeharra xedatzen du, eta udaletxeko egoitza elektronikoan ere bai.



Laugarrena.- Uztailaren 2ko 651/2025 Errege Dekretuak Estatuko Administrazio orokorreko 2025 urteko Lan eskaintza Publikoa onartzen duena, bere zioen azalpenean adierazten du beren Lan Eskaintza Publikoa 2023 urteko aurrekontu araudia erabiliaz diseinatu dela, alegia abenduaren 23eko 31/2022 xedapenaren baitan, Estatuko Aurrekontu Orokorrak arautzen dituen Legea; hortaz, lege hau ere toki administrazioari aplikagarria da.

Bosgarrena.- Aurreko atalean adierazitakoari jarraituaz, 2023 ekitaldiko Estatuko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen 31/2022 Legearen 20. artikulua Lan eskaintza publikoen inguruan ondokoa xedatzen du:

“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 registrarán 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."

Arau hauek guztiek oinarritzko izaera dute eta Konstituzioaren 149.1.13a eta 156.1 artikuluen babespean ematen dira.

Seigarrena.- Azkenik, Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikulua l) atalean xedaturikoaren arabera, lan eskaintza publikoetan ezarri beharreko irizpide orokorrak pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar direla, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz.

PROPOSAMENA

Behin indarrean dagoen legedia aztertu ondoren, honako irizpideak erabiliko dira:

- Lehena, 2025 urteko Lan eskaintza Publikoa, birjarpen tasa kontuan hartuaz egingo da.
- Bigarrena, laburbilduz, Estatuko Aurrekontu orokorrak honako birjarpen tasa finkatzen du, Toki Administrazioari dagokionean:

- a) Lehenatasuneko sektoreetan birjarpen tasa % 120koa izango da.
- Administrazio publikoak, dirulaguntza publikoen arloko iruzurraren aurkako kontrola eta baliabide publikoen esleipen eraginkorra kontrolatzea.
 - Aholkularitza juridikoa eta baliabide publikoen kudeaketa.
 - Gizarte zerbitzuetan hiritarrei zuzeneko arreta ematea eta zerbitzuetan publikoetan hiritarren arretarekin erlazionatuak daudenak.
 - Informazio eta komunikazio teknologiek erlazionatuak dauden zerbitzuak.
- b) Gainontzeko sektoreetan % 110ko izango da
- c) Udaltzainetan, birjarpen tasa %125ean finkatzen da.

Honetarako, 2024 urtean egon diren jubilazioak lanpostu hauetan eman ziren: euskaltegiko irakaslea, gizarte zerbitzuetako administraria, euskaltegiko administrari laguntzailea, idazkaritza eta osoko bilkuretako administraria, erregistro eta herritarren arretarako bulegoko administraria, kirol instalazioetako arduraduna, udaltzaina, pertsonal balioaniztuna eta Idazkaria; guztira bederatzi jubilazio egon ziren.

Dena den, bederatzi jubilazio hauen ondorioz, 2025eko Lan eskaintza Publikoan sartzeko aukera ematen badute ere, 2024 urtean hutsik geratu ziren lanpostu horiek egoera desberdin batean daude, alegia:

<u>LANPOSTUA</u>	<u>EGOERA</u>
Euskaltegiko irakaslea	2024ko LEPan sartua
Gizarte zerbitzuetako administraria	2024ko LEPan sartua
Euskaltegiko administrari laguntzailea	Plaza betea
Idazkaritza eta osoko bilkuretako administraria	2024ko LEPan sartua
Erregistro eta herritarren arretarako bulegoko administraria	2024ko LEPan sartua (barne sustapena)
Kirol instalazioetako arduraduna	Plaza amortizatua
Udaltzaina	2024ko LEP sartua
Pertsonal balioaniztuna	Egonkortze prozesuarekin betea
Idazkaria	Foru Aldundiaren esku

Hori horrela, 2024 urteko jubilazioetatik ez legoke plazarik eskaini ahal izateko aurtengo Lan eskaintza Publikoan.

Honela, ikusirik birjarpen tasa betetzeko oraindik bederatzi plaza atera daitezkeela Lan Eskaintza Publikoan, 2025ko urtean zehar dauden lanpostu bakanteen zerrenda ikusi ondoren, hauxe da 2025 urterako egiten den Lan Eskaintza proposamena:



<u>PLAZA</u>	<u>LANPOSTUA</u>	<u>DOT.</u>	<u>HE</u>	<u>TXANDA</u>
Arkitektoa	Etxebizitzetako arkitektoa	1	C2/C2	Librea
Ingeniari teknikoa	Ingeniari tekniko elektrikoa	1	C1/C1	Librea
Musika irakaslea	Musika irakaslea (8.303.4)	1	C1-C1	Librea
Musika irakaslea	Musika irakaslea (8.309) (% 20ko lanaldia)	1	C1-C1	Librea
Txistularia	Txistularia (8.402.2) (%16ko lanaldia)	1	B2-B2	Librea
Udaltzaina	Udaltzaina	4	B2-B2	Librea

Honetaz gain, 2022 Lan eskaintza Publikoan onartu zen “Administrazio elektronikoko AOT” lanpostua, gaur egun “modernizazioko teknikari” lanpostua deitzen dena, iraungitzat eman da ez delako deialdia izapidetu eta honela, udal gobernuak barne sustapen bidez betetzea proposatu du. Plaza honek ez du birjarpen tasarako kopurua murrizten.

Baita ere, Giza Baliabideetako zinegotzi delegatuak, behin-behineko izaeraz beteak dauden lanpostuak betetzeko **birjarpen tasa gehigarri** bat onartzea proposatu du, guztia abenduaren 28ko 20/2021 Legeak ezarritako enplegu publikoaren aldi baterakotasuna % 8ta murrizteko helburuarekin. Kasu honetan, Tolosako udalak, % 16ko aldi baterakotasun tasa du 2024ko abenduaren 31ko datarekin.

Honela, honako plazak ere proposatu ditu Lan eskaintza Publikoan sartzeari, tasa gehigarri gisa:

<u>PLAZA</u>	<u>LANPOSTUA</u>	<u>DOT.</u>	<u>HE</u>	<u>TXANDA</u>
Komunikazio teknikaria	Komunikazio teknikaria	1	C2/C2	Librea
Lanbideetako pertsonala	Igeltsero balioaniztuna	1	C1/C1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Gidari pertsonal balioaniztuna	1	C1-C1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Pertsonal balioaniztuna	1	C1-C1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Ikastetxeko atezaina	1	B2-B2	Librea

NEGOZIAZIO IRIZPIDE OROKORRAK

Urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatu Publikoen Oinarritzko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duenak, bere 37.1 artikuluan l) atalean xedaturikoaren arabera, lan eskaintza publikoetan ezarri beharreko **irizpide orokorrak** pertsonalaren ordezkariekin negoziatu behar direla, beti ere Administrazio bakoitzaren eskumenen barruan, eta legez dagokion hedaduraz. Aipatu diren irizpide orokorrei dagokionez, hauexek planteatzen dira:

- Bitarteko izaeraz dauden plazak konkurtso-oposaketa sistemaren bidez ateratzea.
- Hautaketa jardunbideak garatzeko, oposaketa fasea eta konkurtso fasean, orain arteko irizpide eta puntuazioen proportzioak mantentzea, hauexek hain zuzen ere:

Proba teorikoa: 20p

Proba praktikoa: 40p

(Proba psikoteknikoa: 10p)

OPOSIZIO-FASEA = 70p edo 60p

Esperientzia: 8,3p edo 7p

Formakuntza/ikastaroak: 4,2p edo 3,5p

LEHIAKETA-FASEA = 12,5p edo 10,5p

% 85

% 10

% 5

% 15

- Froga psikoteknikoa A1 eta A2 taldeko plazetan eta Udaltzainen plazetan egingo dira.

Zentzu horretan, 2025eko Lan Eskaintza Publikoa ordezkari sindikalekin negoziatu da 2025eko azaroaren 4an egindako bileran.

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

ERABAKI DU

LEHENENA.- Tolosako Udaleko 2025 ekitaldiko LAN ESKAINTZA PUBLIKOA onartzea, ondokoaren arabera:

1.- Ohiko birjarpen tasan

<u>PLAZA</u>	<u>LANPOSTUA</u>	<u>DOT.</u>	<u>HE</u>	<u>TXANDA</u>
Arkitektoa	Etxebizitzetako arkitektoa	1	C2/C2	Librea
Ingeniari teknikoa	Ingeniari tekniko elektrikoa	1	C1/C1	Librea
Musika irakaslea	Musika irakaslea (8.303.4)	1	C1/C1	Librea
Musika irakaslea	Musika irakaslea (8.309) (% 20ko lanaldia)	1	C1-C1	Librea
Txistularia	Txistularia (8.402.2) (%16ko lanaldia)	1	B2/B2	Librea
Udaltzaina	Udaltzaina	4	B2/B2	Librea
Administrazio Orokorreko teknikaria	Modernizazioko teknikaria	1	C2/C2	Barne sustapena

2.- Birjarpen tasa gehigarrian:

<u>PLAZA</u>	<u>LANPOSTUA</u>	<u>DOT.</u>	<u>HE</u>	<u>TXANDA</u>
Komunikazio teknikaria	Komunikazio teknikaria	1	C2/C2	Librea
Lanbideetako pertsonala	Igeltsero balioaniztuna	1	A2/B1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Gidari pertsonal balioaniztuna	1	A2-B1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Pertsonal balioaniztuna	1	A2-B1	Librea
Lanbideetako pertsonala	Ikastetxeko atezaina	1	B2-B2	Librea

BIGARRENA.- 2025 ekitaldiko Lan eskaintza publikoa Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean eta Udaletxeko web orrian eta iragarki taulan argitaratzea.

HIRUGARRENA.- Erabaki hauen berri ematea Kontuhartzaitetza Sailari eta Udaleko langileen ordezkariari.

3. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO INFORMATIKAKO TEKNIKARI PLAZA BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN OINARRIAK ETA DEIALDIA.

IKUSIRIK

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

Bigarrenena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, Informatikako Teknikari 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 etorritik.

Bestalde, Lan Eskaintza Publikoari dagokionez, urriaren 30eko 5/2015 Errege Dekretu Legegileak, Enplegatutako 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 dagokienetz, 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 renuncias 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 kapituluan honakoa ezartzen du, 76 eta hurrengo artikuluetan:

“76. artikulua Karrerako funtzionarioak eta langile lan-kontratadun 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-kontratadunen 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-kontratadunen 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, 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 praktikaldi edo probaldi. 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-taldeetan 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 fasean 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 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 elektronikoa 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-etariko 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-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 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, 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 teknikoaren ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrius 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 gaitako profesional adituak sartuta."

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazio 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 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 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, Informatikako teknikari plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2025eko azaroaren 4ko 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 plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Izena
Informatikako teknikaria	13.104	Informatikako teknikaria

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

4. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO INFORMATIKAKO TEKNIKARI LAGUNTZAILE PLAZA BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN OINARRIAK ETA DEIALDIA.

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, txanda librean, Informatikako Teknikari Laguntzaile 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 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, 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 enplegatu publikoak hautatzeko kapituluan 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, hautetara 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 diezaiokete 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 erresebatzeko 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 etorrira 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) apartatueta ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.

3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da bide elektronikoan 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 ordezkarietarekin negoziatuko dira.”

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

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

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

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

4. Hautaketa-organok osaera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organotan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari 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. Epaimahaiak 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 gaitako 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 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, Informatikako teknikari laguntzaile plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2025eko azaroaren 4ko 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 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 plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Izena
Informatikako teknikari laguntzailea	13.103	Informatikako teknikari laguntzailea

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

5. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO BI GIZARTE LANGILE PLAZA BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN OINARRIAK ETA DEIALDIA.

IKUSIRIK

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

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, bi gizarte langile plaza aurreikusi ziren.

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 etorriz.

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 dagokienetz, 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 renuncias 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 kapituluak 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 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, 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 proposatutako hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betez gero, egoera

hautetan 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 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) apartatueta 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 aldizkari 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 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 ordezkari orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari 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 epaimahaiakideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahaiakide 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 ordezkarietan 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 gaitako profesional adituak sartuta."

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazioko 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 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 gizarte langile plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2025eko azaroaren 4ko 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
Gizarte Langilea	5.106	Gizarte Langilea "Informazioa, orientazioa eta balioespena"
Gizarte Langilea	5.107	Gizarte Langilea "Familia eta bizikidetza"

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



6. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALEKO HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOKO TEKNIKARI PLAZA BETETZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN OINARRIAK ETA DEIALDIA.

IKUSIRIK

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

Bigarrena.- Onartu eta argitaratutako Lan Eskaintza Publiko horretan, besteen artean, txanda librean, Hizkuntza-normalizazioko teknikari 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-iturpekoak, 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, Enplegatutako 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 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, 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 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 renuncias 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 kapitulan 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 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, lankidetzak 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 erresebatzeko 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 etorrira 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) apartatueta 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 aldizkari 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 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 isilekotasuna, 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 ordezkariak orekatutzat: lau kide baino gehiago dituzten hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkariak izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkariak 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 ordezkarietan 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 gaitako profesional adituak sartuta."

C) Azkenik, honakoak ere hartu dira kontuan oinarri arautzaileak egiterako garaian: alde batetik, ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretua, Toki Administrazio 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 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 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, Hizkuntza-normalizazioko teknikari plazaren oinarriak ordezkari sindikalei helarazi zaizkie, eta 2025eko azaroaren 4ko 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 plaza betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten deialdia eta oinarriak.

Plaza	Kodea	Izena
Hizkuntza-normalizazioko teknikaria	9.102	Hizkuntza-normalizazioko teknikaria

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



7. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, BAZTERKERIA EGOERAN DAUDENENTZAKO EGUNEKO ETA GAUEKO ARRETA ZERBITZU KONTRATUAREN LUZAPENA.

IKUSIRIK

LEHENA.- Tolosako Udaleko Gizarte Zerbitzuetako teknikariak igorritako txostenean, aipatutako xedea duen kontratuaren egoerari buruzko azalpenak eman zituen eta kontratazio jardunbideari hasiera eman zion. Bertan, jardunbidea burutu ahal izateko, honako hauek eskatu zituen: Administrazio baldintza partikularren plegua; preskripzio tekniko partikularren plegua; baliabide nahiko ez izateari buruzko txostena; kontratua justifikatzeko memoria; eta idazkariaren eta kontuhartzailearen txostenak.

BIGARRENA.- Txosten berean, kontratuaren xehetasunak aipatzen zituen: kontratuaren xedea, jarduketaren helburuak, kontratuaren prezioa, kontratua gauzatzeko epea eta egin beharreko lanak beste batzuen artean.

HIRUGARRENA.- Gobernu batzarrak, 2023ko maiatzaren 19an, besteak beste, erabakia zuen bazterkeria egoeran daudenentzako eguneko eta gaueko arreta zerbitzuaren kontratua arautuko duen esleipenaren kontratazio jardunbidea onartzea eta lizitazioari hasiera ematea.

LAUGARRENA.- Behin kontratazio-jardunbide osoa egin ondoren, 2023ko abuztuaren 8ko 2023/1911 Alkatetza Dekretuaz erabaki zen PEÑASCAL S. COOP. (F48537518) enpresari adjudikatzea kontratua 786.471,44 euroko prezioan bi urtetarako, zeinari 78.647,14 euroko zenbatekoa dagokion BEZ modura, eskaintzaren prezio osoa 865.118,58 eurokoa izanik.

BOSGARRENA.- Zerbitzuak, 0500.227.04.231.10 aurrekontu-partidaz finantzatzen dira.

SEIGARRENA.- Horiek horrela, 2023ko abenduaren 1ean formalizatu zen zegozkion kontratua. Honek bi urteko iraupena du, beste urte bat luzatzeko aukerarekin.

ZAZPIGARRENA.- Kontratuaren amaiera data aintzat hartuta, Gizarte Zerbitzuetako teknikariak 2025eko irailaren 15ean igorritako txostenean ondorengo proposatu du:

LEHENA.- Tolosako BAZTERKERIA EGOERAN DAUDENENTZAKO EGUNEKO ETA GAUEKO ARRETA ZERBITZUAREN KONTRATUA urte bateko eperako luzatzea 2026ko azaroaren 30era arte.



KONTUAN HARTURIK

LEHENA.- Luzapenari dagokionean, bai administrazio baldintza partikularren pleguaren karatulak, baita I. eranskineko 8. puntuan eta baita bi aldeek sinaturiko kontratuaren 4. klausulan ere, kontratuaren hasierako iraupena bi urtekoa izango zela jaso da. Bestalde, klausula berean, kontratu horren epea beste urte batez luzatu ahal izango dela xedatu da, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 29. artikulua xedaturikoari jarraiki:

Artículo 29. Plazo de duración de los contratos y de ejecución de la prestación.

1. La duración de los contratos del sector público deberá establecerse teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones, las características de su financiación y la necesidad de someter periódicamente a concurrencia la realización de las mismas, sin perjuicio de las normas especiales aplicables a determinados contratos.

2. El contrato podrá prever una o varias prórrogas siempre que sus características permanezcan inalterables durante el período de duración de estas, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan introducir de conformidad con lo establecido en los artículos 203 a 207 de la presente Ley. La prórroga se acordará por el órgano de contratación y será obligatoria para el empresario, siempre que su preaviso se produzca al menos con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato, salvo que en el pliego que rija el contrato se establezca uno mayor. Quedan exceptuados de la obligación de preaviso los contratos cuya duración fuera inferior a dos meses. En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes. La prórroga del contrato establecida en este apartado no será obligatoria para el contratista en los casos en que en el contrato se dé la causa de resolución establecida en el artículo 198.6 por haberse demorado la Administración en el abono del precio más de seis meses.

BIGARRENA.- Luzapenari dagokionean, SPKLk 29. artikuluan argi zehazten da, luzapenetan kontratuaren ezaugarriak ezin izango direla aldatu:

2. El contrato podrá prever una o varias prórrogas siempre que sus características permanezcan inalterables durante el período de duración de estas, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan introducir de conformidad con lo establecido en los artículos 203 a 207 de la presente Ley.

Beraz, luzapenak ohiko izaera du eta horrela aurreikusten zenez, kontratua beste urte batez luzatzeko arazorik ez dago.

HIRUGARRENA.- Administrazio baldintza partikularren pleguan azaltzen den bezala, luzapenean prezioak ez dira berraztertuko.



LAUGARRENA.- Kontratu honen luzapena ebazteko eskumena, kontratazio organoari dagokio. Kontratazio-organoa zehazteko, kontratazio arloan Toki Erakundeei aplikatu beharreko arau espezifikoak jasotzen dituen xedapenak hartuko dira kontutan, SPKLren Bigarren Xedapen Gehigarriaren 1. atalean xedaturikoak hain zuzen ere.

1. Toki-entitateetako alkateen eta lehendakarien eskumena izango dira, kontratazio-organo diren neurrian, kontratu hauek guztiak: obra-kontratuak, hornidura-kontratuak, zerbitzu-kontratuak, obra-emakidako kontratuak, zerbitzu-emakidako kontratuak eta administrazio-kontratu bereziak, baldin eta haien balio zenbatetsia ez bada aurrekontuko baliabide arrunten ehuneko 10 baino handiagoa, eta ezta, inola ere, sei milioi euro baino gehiago ere; berdin gertatuko da urte anitzeko kontratuen kasuan ere, haien iraupena ez bada lau urtekoa baino luzeagoa, balizko luzapenak barne, eta, betiere, urteroko guztien zenbateko metatua ez bada lehenengo ekitaldiko baliabide arrunten 100eko 10 baino handiagoa, ez eta sei milioi euro baino gehiago ere.

2. Osoko Bilkuraren eskumena izango da, kontratazio-organo den neurrian, aurreko apartatuan aipatutako kontratuak egitea kontratuaren balioagatik edo iraupenagatik toki-entitateko alkatearen edo lehendakariaren eskumena ez denean aurreko apartatuak xedatutakoarekin bat. Halaber, Osoko Bilkurari dagokio lege honen 121. artikuluan aipatzen diren administrazio-klausula orokorren agiriak onestea.

*Kasu honetan, kontratuaren balio zenbatetsia, aipatutako aurrekontuko baliabide arrunten ehuneko 10 (2.856.976 euro) baino gutxiago da; hortaz, alkate-lehendakaria da kontratazio hau onartzeko organo eskuduna. Horiek horrela, alkate-lehendakariak 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki araubidearen oinarriak arautzen dituenak, 21.3 artikuluan xedatutakoan oinarrituz, 2022ko otsailaren 14ko 2022/281 alkatetzaren dekretuaren bitartez erabaki zuen 600.000 eurotik gorako balio zenbatetsia duten kontratuak Tokiko Gobernu Batzarrean eskuordetzea. Horiek horrela, Tolosako Udaleko Tokiko Gobernu Batzarra izan zen kontratazio hau onartzeko organo eskuduna. Hala ere, 2023ko abuztuaren 7ko 2023/1894 Alkatetza Dekretuaren bidez, jarduneko alkate lehendakariak 2023ko uztailaren 3ko 2023/1707 Alkatetza Dekretuaren bidez Tokiko Gobernu Batzarrari eskuordetutako eskumen guztiak bereganatu ztuen, baina bertan adierazten denez, hau "udaldian udal kudeaketarekin jarraitu ahal izateko" izan zen. Beraz, ulertu daiteke Tolosako Udaleko **Tokiko Gobernu Batzarra** dela kontratazio hau onartzeko organo eskuduna.*

Aipatu behar da kontratazio-organoari dagozkiola, besteak beste, kontratua esleitzea, kontratua interpretatzea, kontratuan sor daitezkeen zalantzak ebaztea, herri-onurako arrazoiengatik kontratua aldatzea, kontratuari amaiera ematea eta amaiera horren ondorioak zehaztea, hori guztia SPKLren 190.eta 191. artikuluen arabera eta haren Araudi Orokorrean ezarritako muga, baldintza eta ondorioei eutsiz.

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 erreferentzian aipatutako zerbitzu-kontratua luzatzea urte batez, 2025eko abenaduaren 1etik 2026ko azaroaren 30era.

BIGARRENA.- Luzapenean urtebeterako prezio hauek aplikatzea:

- Printzipala: 393.235,72 €
- BEZa (%10): 39.323,57 €
- Prezioa, guztira: 432.559,29 €

HIRUGARRENA.- Zerbitzua 0500.227.04.231.10 aurrekontu-partidaz finantzatzea.

LAUGARRENA.- Aurrekoaren ondorioz, udal kontuhartzaileak aldeko txostena igorri beharko du, eta kontratu honen eraginpean geldituko diren hurrengo ekitaldietako aurrekontuetan ere beharrezko diren kredituak gordetzeko konpromisoa hartuko du aurrekontu gaietan eskumen duen organoak.

BOSGARRENA.- Organo-eskudunak luzapena onartzen badu, PEÑASCAL S. COOP. (F48537518) enpresari luzapenaren berri ematea eta errekeritzea gehienez 15 eguneko epean kontratuaren luzapena formalizatu dezaten.

SEIGARRENA.- Luzapenaren formalizazio iragarkia Euskadiko kontratatzailearen profilean argitaratzea.

ZAZPIGARRENA.- Erabaki honen berri Kontuhartzailletza eta Diruzaintza Sailari, Gizarte Zerbitzuak eta Osasuna Sailari eta Idazkaritza Orokorra, Administrazioaren Modernizazioa, Kontratazioa eta Ondarea Azpisailari ematea.

ZORTZIGARRENA.- Luzapen honen oinarritzko datuak, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak xedatutakoaren arabera, Sektore Publikoko Kontratuen Erregistroari jakinaraztea.



8. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALERRIAN GIZARTE ETA HEZKUNTZA ARLOAN ETA ARLO PSIKOSOSIALEAN ESKUHARTZEKO ZERBITZU KONTRATUA LUZATZEA.

9. IKUSIRIK

LEHENA.- Tolosako Udaleko Gizarte Zerbitzuen arduradunak 2024ko maiatzaren 31n igorritako txostenean, aipatutako xedea duen kontratuaren egoerari buruzko azalpenak eman zituen eta kontratazio jardunbideari hasiera eman zion. Bertan, jardunbidea burutu ahal izateko, honako hauek eskatu zituen: Administrazio baldintza partikularren plegua; preskripzio tekniko partikularren plegua; baliabide nahiko ez izateari buruzko txostena; kontratua justifikatzeko memoria; eta idazkariaren eta kontuhartzailearen txostenak.

BIGARRENA.- Txosten berean, kontratuaren xehetasunak aipatzen zituen: kontratuaren xedea, jarduketaren helburuak, kontratuaren prezioa, kontratua gauzatzeko epea eta egin beharreko lanak beste batzuen artean.

HIRUGARRENA.- 2024ko abuztuaren 19ko 2024/1896 Alkatetza Dekretuz erabaki zen Tolosako udalerrian gizarte eta hezkuntza arloan eta arlo psikosozialean eskuhartzeko zerbitzu-kontratuaren espedientea onartzea, presakotzat jotzea eta lizitazioari hasiera ematea.

LAUGARRENA.- Behin kontratazio-jardunbide osoa egin ondoren, Gobernu Batzarrak 2024ko azaroaren 19an, besteak beste, erabaki zuen NURA GIZARTE ELKARTEA (G20779187) enpresari adjudikatzea Tolosako udalerrian gizarte eta hezkuntza arloan eta arlo psikosozialean esku-hartzeko zerbitzu-kontratua honako baldintza nagusi hauetan:

- Prezioa urtean: 608.376,32 euro, BEZa salbuetsita subjektuarengatik.

BOSGARRENA.- Zerbitzuak, 0500.227.04.231.00 aurrekontu-partidaz finantzatzen dira.

SEIGARRENA.- Horiek horrela, 2024ko abenduaren 17an formalizatu zen zegokion kontratua. Honek urtebeteko iraupena du, beste urte bat luzatzeko aukerarekin.

ZAZPIGARRENA.- Kontratuaren amaiera data aintzat hartuta, Gizarte Zerbitzuen arduradunak 2025eko irailaren 15ean igorritako txostenean ondorengoa proposatu du:

Lehena.- Tolosako Gizarte eta Hezkuntza Arloan eta Arlo Psikosozialean Esku-Hartzeko zerbitzu kontratua urte bateko eperako luzatzea 2026ko abenduaren 16ra arte.

KONTUAN HARTURIK

LEHENA.- Luzapenari dagokionean, bai administrazio baldintza partikularren pleguaren karatulak, baita I. eranskineko 8. puntuan eta baita bi aldeek sinaturiko kontratuaren 4. klausulan ere, kontratuaren hasierako iraupena urtebetekoa izango zela jaso da. Bestalde, klausula berean, kontratu horren epea beste urte batez luzatu ahal izango dela xedatu da, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 29. artikulua xedaturikoari jarraiki:

Artículo 29. Plazo de duración de los contratos y de ejecución de la prestación.

1. La duración de los contratos del sector público deberá establecerse teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones, las características de su financiación y la necesidad de someter periódicamente a concurrencia la realización de las mismas, sin perjuicio de las normas especiales aplicables a determinados contratos.

2. El contrato podrá prever una o varias prórrogas siempre que sus características permanezcan inalterables durante el período de duración de estas, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan introducir de conformidad con lo establecido en los artículos 203 a 207 de la presente Ley. La prórroga se acordará por el órgano de contratación y será obligatoria para el empresario, siempre que su preaviso se produzca al menos con dos meses de antelación a la finalización del plazo de duración del contrato, salvo que en el pliego que rija el contrato se establezca uno mayor. Quedan exceptuados de la obligación de preaviso los contratos cuya duración fuera inferior a dos meses. En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes. La prórroga del contrato establecida en este apartado no será obligatoria para el contratista en los casos en que en el contrato se dé la causa de resolución establecida en el artículo 198.6 por haberse demorado la Administración en el abono del precio más de seis meses.

BIGARRENA.- Luzapenari dagokionean, SPKLk 29. artikuluan argi zehazten da, luzapenetan kontratuaren ezaugarriak ezin izango direla aldatu:

2. El contrato podrá prever una o varias prórrogas siempre que sus características permanezcan inalterables durante el período de duración de estas, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan introducir de conformidad con lo establecido en los artículos 203 a 207 de la presente Ley.

Beraz, luzapenak ohiko izaera du eta horrela aurreikusten zenez, kontratua beste urte batez luzatzeko arazorik ez dago.

HIRUGARRENA.- Administrazio baldintza partikularren pleguan azaltzen den bezala, luzapenean prezioak ez dira berraztertuko.



LAUGARRENA.- Kontratu honen luzapena ebazteko eskumena, kontratazio organoari dagokio. Kontratazio-organoa zehazteko, kontratazio arloan Toki Erakundeei aplikatu beharreko arau espezifikoak jasotzen dituen xedapenak hartuko dira kontutan, SPKLren Bigarren Xedapen Gehigarriaren 1. atalean xedaturikoak hain zuzen ere.

1. Toki-entitateetako alkateen eta lehendakarien eskumena izango dira, kontratazio-organoren neurrian, kontratu hauek guztiak: obra-kontratuak, hornidura-kontratuak, zerbitzu-kontratuak, obra-emakidako kontratuak, zerbitzu-emakidako kontratuak eta administrazio-kontratu bereziak, baldin eta haien balio zenbatetsia ez bada aurrekontuko baliabide arrunten ehuneko 10 baino handiagoa, eta ezta, inola ere, sei milioi euro baino gehiago ere; berdin gertatuko da urte anitzeko kontratuen kasuan ere, haien iraupena ez bada lau urtekoa baino luzeagoa, balizko luzapenak barne, eta, betiere, urteroko guztien zenbateko metatua ez bada lehenengo ekitaldiko baliabide arrunten 100eko 10 baino handiagoa, ez eta sei milioi euro baino gehiago ere.

2. Osoko Bilkuraren eskumena izango da, kontratazio-organoren neurrian, aurreko apartatuan aipatutako kontratuak egitea kontratuaren balioagatik edo iraupenagatik toki-entitateko alkatearen edo lehendakariaren eskumena ez denean aurreko apartatuak xedatutakoarekin bat. Halaber, Osoko Bilkurari dagokio lege honen 121. artikuluan aipatzen diren administrazio-klausula orokorren agiriak onestea.

Kasu honetan, kontratuaren balio zenbatetsia 1.277.590,27 eurokoa denez, aipatutako aurrekontuko baliabide arrunten ehuneko 10 (3.262.690 euro) baino gutxiago da; hortaz, alkate lehendakaria da kontratazio hau onartzeko organo eskuduna. Horiek horrela, alkatelehendakariak 7/1985 Legeak, apirilaren 2koak, Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituenak, 21.3 artikuluan xedatutakoan oinarrituz, 2023ko uztailaren 3ko 2023/1707 alkatetzaren dekretuaren bitartez erabaki zuen 600.000 eurotik gorako eta Udalaren aurrekontuko baliabide arrunten ehuneko 10a arteko balio zenbatetsia duten kontratazioetan, alkate-lehendakariari kontratazio-organoren gisa ematen dizkion eskumenak Tokiko Gobernu Batzarrean eskuordetzea. Horiek horrela, Tolosako Udaleko Tokiko Gobernu Batzarra da organo eskuduna.

Aipatu behar da kontratazio-organuari dagozkiola, besteak beste, kontratua esleitzea, kontratua interpretatzea, kontratuan sor daitezkeen zalantzak ebaztea, herri-onurako arrazoiengatik kontratua aldatzea, kontratuari amaiera ematea eta amaiera horren ondorioak zehaztea, hori guztia SPKLren 190. eta 191. artikuluen arabera eta haren Araudi Orokorrean ezarritako muga, baldintza eta ondorioei eutsiz.

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 erreferentzian aipatutako zerbitzu-kontratua luzatzea urte batez, 2025eko abenduaren 17tik 2026ko abenduaren 16ra.

BIGARRENA.- Kontratuaren luzapenean urtebeterako prezio hau aplikatzea: 608.375,11 euro, BEZik gabe subjektuarengatik.

HIRUGARRENA.- Zerbitzua 0500.227.04.231.00 aurrekontu-partidaren kargura finantzatzea.

LAUGARRENA.- Aurrekoaren ondorioz, udal kontuhartzaileak aldeko txostena igorri beharko du, eta kontratu honen eraginpean geldituko diren hurrengo ekitaldietako aurrekontuetan ere beharrezko diren kredituak gordetzeko konpromisoa hartuko du aurrekontu gaietan eskumen duen organoak.

BOSGARRENA.- Organo-eskudunak luzapena onartzen badu, NURA GIZARTE ELKARTEA (G20779187) enpresari luzapenaren berri ematea eta errekeritzea gehienez 15 eguneko epean kontratuaren luzapena formalizatu dezaten.

SEIGARRENA.- Luzapenaren formalizazio iragarkia Euskadiko kontratatzailearen profilean argitaratzea.

ZAZPIGARRENA.- Erabaki honen berri Kontuhartzailletza eta Diruzaintza Sailari, Gizarte Zerbitzuak eta Osasuna eta Idazkaritza Orokorra, Administrazioaren Modernizazioa, Kontratazioa eta Ondarea Azpisailari ematea.

ZORTZIGARRENA.- Luzapen honen oinarritzko datuak, Sektore Publikoko Kontratuen Legeak xedatutakoaren arabera, Sektore Publikoko Kontratuen Erregistroari jakinaraztea.



9. ONARTZEA, HALA BADAGOKIO, TOLOSAKO UDALAREN ETA TOLOSALDEA GARATZENEN ARTEAN SINATUTAKO 2025/18 ZENBAKIDUN HITZARMENAREN 3. DOKUMENTU OSAGARRIA SINATZEA.

IKUSIRIK

LEHENA.- Eusko Jaurlaritzako Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Sailak, 2022ko abenduaren 14ko Konferentzia Sektorialaren erabakiari jarraiki, 1.980.400 euro eman zizkiola Tolosaldea Garatzen erakundeari, Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Mekanismoa (BEEM) izeneko aurrekontu-programaren kontura (1228 programa, 12281 azpiprograma), Tolosaldeko Jasangarritasun Turistikoko Plana finantzatzeko.

BIGARRENA.- Tolosaldea Garatzen eta Tolosako Udalak lankidetzeta-hitzarmen bat sinatu zutela Tolosaldeko Turismo Jasangarritasuneko Planaren jarduketak Tolosako udalerrian gauzatzeko, Suspertze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren barruan, Batasunaren funtsek finantzatuta. Europa – Next Generation EU.

HIRUGARRENA.- Tolosan garatu beharreko Tolosaldeko Jasangarritasun Turistikoko Planaren 4. ardatzeko (lehiakortasuna) 2. jardueran aurreikusitako ekintza gauzatu nahi dela eta, Tolosa Irisgarria hornidura eta zerbitzu kontratu mistoa, Berreskuratze, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren esparruan, Europar Batasunak finantzatua-Next GenerationEU.

LAUGARRENA.- Jarduera hori gauzatu ahal izateko, beharrezkoa da sinatutako lankidetzeta-hitzarmenaren hirugarren dokumentu osagarria osatu eta bi alderdiek sinatzea.

BOSGARRENA.- 2025eko azaroaren 3an Garapen Ekonomikoa, Enplegua, Turismoa, Merkataritza eta Azokak Saileko zerbitzuburuak aldeko txosten teknikoa egin zuela.

SEIGARRENA.- 2025eko azaroaren 4an, Idazkaritza Orokorra, Administrazioaren Modernizazioa, Kontratazioa eta Ondarea Azpisaileko Administrazio Orokorreko Teknikariak ondorengo proposamena egin zuela txosten juridikoan:

«LEHENENGOA.- Tolosaldea Garatzen SAren (IFK: A20500229) eta Tolosako Udalaren (IFK: P2007600F) artean sinatutako lankidetzeta-hitzarmenaren 3. dokumentu osagarria (I. ERANSKINA) onartzeko eta sinatzeko txostena egitea, Kontu Hartzailetza Azpisailak egingo duen txosten teknikoaren proposamenera baldintzatuta. Horretaz

gain, sinatutako lankidetza-hitzarmenean, 3. dokumentu osagarrian eta txosten honetan zein txosten teknikoan jasotzen diren baldintzak bete beharko dira.

BIGARRENA.- Tokiko Gobernu Batzarrari aipatutako 3. dokumentu osagarria onartzeko eta hura egikaritzeko ebazpen proposamena egitea.

HIRUGARRENA.- Erabaki hau Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Sailari, eta Garapen Ekonomikoa, Enplegua, Turismoa, Merkataritza eta Azokak Sailari jakinaraztea».

LAUGARRENA.- 2025eko azaroaren 6an, Kontu-hartzaileak ondorengo ondorioak jaso zituela fiskalizazio txostenean:

«Prozeduraren fase honetan, erreferentziako espedientea fiskalizatzen da honako emaitza honekin:

ALDEKOA

OHARRA Dokumentu osagarriaren 3. puntuan komeniko litzateke zehaztea Tolosako Udalaren ekarpena gehienez ere 8.088,48 eurokoa izango dela».

KONTUAN HARTURIK

LEHENA.- Prozedura honetan ondorengo araudia da aplikatu beharrekoa:

- 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki-araubidearen oinarriak arautzen dituen (aurrerantzean, 7/1985 Legea).
- 19/2013 Legea, abenduaren 9koa, Gardentasunari, Informazio Publikoa Eskuratzeko Bideari eta Gobernu Onari buruzkoa (aurrerantzean, 19/2013 Legea).
- 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena (aurrerantzean, 39/2015 Legea).
- 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena (aurrerantzean, 40/2015 Legea).
- 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeena (aurrerantzean, 2/2016 Legea).

BIGARRENA.- Lankidetza-hitzarmenari atxiki nahi zaion 3. dokumentu osagarria da izapidetza honetan onartu nahi dena. Beraz, lankidetza-hitzarmenean jasotako betebeharrak



eta helburuez gain, 3. dokumentu osagarri horretan jasotzen diren betebeharrak eta helburu espezifikoak ere bete beharko dituzte bi alderdiek.

Horien artean dago, besteak beste, Hitzarmen Markoaren hirugarren klausulako 1.f) atalean aipatzen den Tolosako Udalak ordaindu beharreko gehieneko zenbatekoa. Kasu honetan, aurrekontua 80.884,78 eurokoa izango da, kopuru horren % 10a ordaintzea izango delarik gehienez ere Tolosako Udalak bere gain hartuko duen konpromiso ekonomikoa, hau da, **8.088,48 euro BEZ barne**.

HIRUGARRENA.- 7/1985 Legearen 21.1 artikulua dioenaren arabera, Alkatea izango da organo eskuduna lankidetzaren hitzarmenaren 3. dokumentu osagarria onartzeko:

«s) Legeek berariaz aitortzen dizkieten gainerakoak, eta Estatuko legediak edota autonomia erkidegoetakoak udalerriri esleitutakoak izanik udaleko beste organo batzuei egotzi ez dizkietenak».

Hala ere, 2023ko uztailaren 3ko 2023/1707 zenbakidun Alkatetza Dekretuan Alkateak zenbait ahalmen eskuordetzen dizkio Tokiko Gobernu Batzarrari eta horien artean dago ondorengoa:

« 5. Lankidetzaren hitzarmenak:

Beste administrazioekin edo pertsona fisiko eta juridikoekin lankidetzaren hitzarmenak onartzea, ondoko legeen aplikazio-eremutik kanpo geratzen direnak: 9/2017 Legea, Sektore Publikoko Kontratuak arautzen dituenak, 38/2003 Lege Orokorra, dirulaguntzei buruzkoa, eta horiek garatzeko arauak».

Beraz, Tokiko Gobernu Batzarra izango da lankidetzaren hitzarmenaren 3. dokumentu osagarria onartzeko organo eskuduna.

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.- Tolosaldea Garatzen S.A. (IFK: A20500229) eta Tolosako Udalaren (IFK: P2007600F) artean sinatutako lankidetzaren hitzarmenaren 3. dokumentu osagarria (I. eranskina) onartzea.



BIGARRENA.- Tokiko Gobernu Batzarrak hartuko duen erabakiaren berri Kontu Hartzailtza eta Diruzaintza Sailari, eta Garapen Ekonomikoa, Enplegua, Turismoa, Merkataritza eta Azokak Sailari jakinaraztea.

10. DEKRETU HAUEN BERRI EMATEA:

2025/2635 Dekretua: 2025/84 faktura zerrenda.

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailtza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Maria Estibalitz Kortejarena Ugarterena, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2023/1718 Alkatetza Dekretuak, 2023ko uztailaren 6koak, zinegotzi delegatuei 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:

84. zenbakia duena, 508,20 eurokoa.

Zerrenda horretan sartuta dauden fakturek oniritzi teknikoa daukate eta behar bezala fiskalizatuta daude.

Horiek horrela, zinegotzi delegatu honek

EBAZTEN DU

LEHENA.- Onartzea honako faktura-zerrenda honetako faktura guztien eta bakoitzaren gastua, eta ordain ditzatela agintzea:

84. zenbakia duena, 508,20 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

Maria Estibalitz Kortejarena Ugarte

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2025/2634 Dekretua: 2025/85 faktura zerrenda.

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailetza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Maria Estibalitz Kortejarena Ugarterena, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2023/1718 Alkatetza Dekretuak, 2023ko uztailaren 6koak, zinegotzi delegatuei 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:

85. zenbakia duena, 17.001,89 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:

85. zenbakia duena, 17.001,89 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 berraztertzeko 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

Maria Estibalitz Kortejarena Ugarte

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2025/2632 Dekretua: 2025/86 faktura zerrenda.

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailtza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Maria Estibalitz Kortejarena Ugarterena, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2023/1718 Alkatetza Dekretuak, 2023ko uztailaren 6koak, zinegotzi delegatuei 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:

86. zenbakia duena, 403.667,82 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:

86. zenbakia duena, 403.667,82 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-errekurtoa 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-errekurtoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekursoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtoa 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-errekursoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurso 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

Maria Estibalitz Kortejarena Ugarte

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

2025/2633 Dekretua: 2025/87 faktura zerrenda.

ZINEGOTZI DELEGATUAREN DEKRETUA

Tolosako Udaleko Kontu Hartzailtza eta Diruzaintza Saileko zinegotzi delegatu Maria Estibalitz Kortejarena Ugarterena, bat etorrita Toki-Araubidearen oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1 eta 21.3 artikuluetan ezarritakoarekin, eta 2023/1718 Alkatetza Dekretuak, 2023ko uztailaren 6koak, zinegotzi delegatuei 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:

87. zenbakia duena, 6.335,55 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:

87. zenbakia duena, 6.335,55 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-errekurtoa 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-errekurtoa aurkeztu ordez, edo aipatutako errekursoaren erantzunaren aurka joko balu, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtoa 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-errekursoari erantzuna emateko, interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtoa aurkez dezake, edozein unetan. Errekurso 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

Maria Estibalitz Kortejarena Ugarte

Sara Berasategui Fuertes

Batzarkideak jakinaren gainean geratu dira.

Eta besterik gabe, bilera amaitutzat jo dute 09:30ean.

ALKATEA

UDAL IDAZKARIA



**OINARRI ESPEZIFIKOAK. ERDI MAILAKO
TEKNIKARIA.**

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Teknikoa

Mota: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Informatikako Teknikaria (13.104 kodea)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C2 C2, 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:

A2 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 22

Berariazko osagarria, 18.255,16 euro urtean.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko

BASES ESPECÍFICAS. TÉCNICO/A MEDIO.

1. Características de la plaza.

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnica

Clase: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Técnico Informático (código 13.104)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C2 C2, 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 A2

Complemento de destino 22

Complemento específico 18.255,16 euros anuales.

4. Requisitos.

Además de los requisitos generales



hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrez gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Gradua Informatikan, Telekomunikazioetan edo parekatua.

- 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).

Hala ere, izangai batek berak ere ez badu adierazitako C2 C2. HE egiaztatzen, lanpostuari C1 C1. HE aplikatuko zaio, soil-soilik deialdi honetan betetzeko eta sortuko den lan-poltsan sartzeko ondorioetarako (Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuko 37.4 artikulua).

Hortaz, C1 C1. HE daukatela egiaztatzen duten izangaiek ere parte hartu ahal izango dute hautaketa-prozesu honetan.

5. Eginkizunak.

*Ardura orokorrak:

— Sistema informatikoak eta prozesuak antolatu, diseinatu eta sustatzearen ardura hartzea.

— Herritarrari arreta pertsonalizatua hobetzeko euskarri teknologikoko eta prozesuak hobetzeko zereginak betetzea.

*Zeregin garrantzitsuenak:

— Barne kudeaketa:

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: Grado en Informática, Telecomunicaciones 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).

No obstante, si ninguno de los aspirantes acredita el perfil lingüístico C2 C2 señalado, se le aplicará al puesto de trabajo el PL C1 C1 a los solos efectos de su cobertura en esta convocatoria y de su integración en la bolsa de trabajo que se cree (artículo 37.4 del Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco).

Por tanto, también podrán participar en este proceso selectivo los aspirantes que acrediten poseer el PL C1 C1.

5. Funciones.

*Responsabilidades Generales:

— Responsabilizarse de la ordenación, diseño e impulso de los procesos y sistemas informáticos en general.

— Realizar las funciones de soporte tecnológico y de mejora de procesos destinados a la mejora de la atención personalizada al ciudadano.

*Tareas más significativas:



1. Administrazio elektronikoa ezartzea (expediente elektronikoa, erregistro eta jakinarazpen elektronikoak, egoitza elektronikoa, lizitazio elektronikoa...) Udalaren ohiko funtzionamendu administratiboan: hitzarmen-sinadurak, bidezkoa bada, eta sartzeko baimenen edo ziurtagirien izapideak, langileen prestakuntza, hobekuntza-eskaerak, etab.

2. HAZ modernizatzeko bileretan parte hartzea eta zerbitzua hobetzeko antolaketarako, zerbitzuen integrazioarako eta digitalizazioarako neurriak hartzea proposatzea.

3. Espedienteak kudeatzeko plataforma kudeatzea, eta dagozkion jarraipena eta izapideak gauzatzea.

4. Administrazio-espedienteen ereduak sortzea, sailen beharren arabera: izapideak egituratzea, datuak definitzea, datuak bilduko dituzten eremuak dituzten txantiloiak sortzea, eta horiek beste mota bateko legezko aldaketen arabera eguneratzea.

5. Izapideak sinplifikatzea eta dokumentuak normalizatzea, edukiari, diseinuari eta estiloari dagokienez.

6. Jakinarazpen elektronikoaren jarraipena egitea.

7. Zerbitzu Telematikoen arabera den Prozeduren Eskuliburua sortzea eta etengabe berrikustez arduratzea, eguneratuta egon dadin, eta beste aplikazio batzuekin lotzea (expedienteak, erregistroa, diru-bilketa, ordenantza fiskalak, etab.). Horrez gain, herritarrek horiek erabiltzea sustatu beharko du,

— Gestión Interna:

1. Implementar la administración electrónica (expediente electrónico, registro y notificación electrónicos, sede electrónica, licitación electrónica...) en el normal funcionamiento administrativo del ayuntamiento: firmas de convenios, en su caso, y trámites de permisos o certificados para el acceso, formación de personal, solicitud de mejoras, etc.

2. Participar en las reuniones para la modernización del SAC y proponer la adopción de medidas organizativas, de integración de servicios y digitalización para la mejora del servicio.

3. Administrar la plataforma de gestión de expedientes, además de llevar a cabo el seguimiento y trámites propios.

4. Crear distintos modelos de expedientes administrativos según las necesidades departamentales: estructurar sus trámites, definir datos, crear plantillas que incorporen campos que recojan los datos, actualizarlos de acuerdo con los cambios legales de otro tipo.

5. Simplificar los trámites y normalizar los documentos en cuanto a su contenido legal, diseño y estilo.

6. Realizar el seguimiento de las notificaciones electrónicas.

7. Crear el Manual de Procedimientos que cuelga de los Servicios Telemáticos y encargarse de su revisión constante para mantenerlo actualizado, además de enlazarlo con otras aplicaciones (expedientes, Registro, Recaudación, Ordenanzas Fiscales, etc.), promoviendo su uso por la ciudadanía, así



baita sailekin koordinatu ere, haiek ere erabiltzeko. Era berean, datuen babesa eta segurtasuna bermatu beharko ditu.

8. Udal-intranetaren edukiak eguneratu eta kontrolatzea, eta BOEn kontsultatu ondoren, langileentzat interesekoak izan daitezkeen iragarki guztiak igotzea (inprimakiak, araudia, txantiloiak, errekurtsoak, etab.).

9. DPBLO eta DBEO betetzen direla ziurtatzea.

— Sareak eta sistemak:

10. Udalaren ingurune teknologikoa definitzea eta planifikatzea, Udalbatzaren jarraibideen arabera, honako hauei dagokienez: hardwarea, sistema eragileak, datu-baseak, metodologiak, garapen-lengoaiak eta -tresnak, komunikazio-sareak, zerbitzarien konfigurazioak, PCak eta inprimagailuak.

11. Udalaren sare eta sistemen segurtasun logiko eta fisikoaz arduratzea, segurtasun-protokoloak definituta eta betetzen direla zainduta.

12. Aplikazio korporatiboekin (kontabilitatea, diru-bilketa, erroldak, langileak, etab.) lotutako software guztiak instalatu eta mantentzea.

13. Sareak, zerbitzariak, aplikazioak eta, oro har, Udaleko informatika- eta komunikazio-sistemak administratzea eta haien mantentze-eta eguneratze-lanak egitea: baimenak, murrizketak, salbuespenak, profilak ezarrita, pasahitzak esleitu eta berrezarrita, etab.

14. Ekipo informatikoak, periferikoak eta udal-

como, coordinar con los departamentos para propiciar su uso, garantizando la seguridad y la protección de datos.

8. Actualizar y controlar los contenidos de la Intranet municipal, y previa consulta del «BOE», subir todos los anuncios de interés para el personal (impresos, normativa, plantillas, pies de recursos, etc.).

9. Velar por el cumplimiento de la LOPD y el RGPD.

— Redes y sistemas:

10. Definir y planificar, de acuerdo a las directrices de la Corporación, el entorno tecnológico municipal respecto a hardware, sistemas operativos, bases de datos, metodologías, lenguajes y herramientas de desarrollo, redes de comunicaciones, así como configuraciones de servidores, PC's e impresoras.

11. Encargarse de la seguridad lógica y física de redes y sistemas del Ayuntamiento, definiendo los protocolos de seguridad y velando por su cumplimiento.

12. Instalar y realizar todo el mantenimiento de todo el software asociado con aplicaciones corporativas: contabilidad, recaudación, padrones, personal, etc.

13. Administrar, así como realizar las tareas de mantenimiento y actualización, de las redes, servidores, aplicaciones y en general los sistemas informáticos y de comunicaciones municipales: estableciendo permisos, restricciones, excepciones, definiendo perfiles, asignando y reestableciendo contraseñas, etc.



sarea egoera onean daudela ziurtatzea, bai hardware mailan bai software mailan (konfiguratu, instalatu, formateatu, eguneratu, mantendu, konpondu, lizentziak berritu, etab.).

15. Komunikazio-beharrei erantzuteaz arduratzea, Udalbatzaren jarraibideen arabera, hainbat zerbitzu kontratatzea proposatuta eta/edo horiek ezartzeaz arduratuta: intraneta, posta-zerbitzariak, Internet, puntutik punturako komunikazioa, VPNak, etab.

16. Ekipamendu informatikoa eta teknologia berriekin zerikusia duena eskuratzeaz arduratzea, eta horien ondoriozko izapide guztiez arduratzea, kreditua aldatzeko espedientea izapidetzea barne.

17. Behar diren aplikazio informatikoen analisi funtzional eta organikoa egitea eta dagozkien programak garatu edo erostea.

18. Informatikarekin zerikusia duten teknologia berriak ezartzeari buruz aholkatu eta informatzea edozein udal-zerbitzuri.

19. Informazioa, zerbitzua eta laguntza teknikoa ematea udal-langileei: instalazioa, prestakuntza, gertakariak konpontzea, etab.

20. Udalaren webgunea garatu eta gauzatzeaz arduratzea, eta informazioa mantendu eta eguneratzea, sailekin koordinatuta.

21. Bere mailari dagokion beste edozein zeregin gauzatzea, baldin eta horretarako aldez aurretik

14. Responsabilizarse del correcto estado de los equipos informáticos, periféricos y de la red municipal, tanto a nivel hardware como software (configurar, instalar, formatear, actualizar, mantener, reparar, renovar licencias, etc.).

15. Encargarse de dar respuesta a las necesidades de comunicaciones, de acuerdo a las directrices de la Corporación, proponiendo la contratación de diferentes servicios y/o encargándose de su implementación: intranet, servidores de correo, Internet, comunicación punto a punto, VPNs, etc.

16. Encargarse de la adquisición de equipamiento informático y relacionado con las nuevas tecnologías, encargándose de todos los trámites derivados, incluido en su caso la tramitación del expediente de modificación de crédito.

17. Realizar el análisis funcional y orgánico de las aplicaciones informáticas necesarias y desarrollar o comprar lo correspondientes programas.

18. Asesorar e informar sobre la implantación de nuevas tecnologías relacionadas con la informática a cualquiera de los servicios municipales

19. Prestar información, servicio y asistencia técnica a los empleados municipales: instalación, formación, resolución de incidencias, etc.

20. Encargarse del desarrollo y ejecución del sitio web municipal, así como mantener y actualizar la información en coordinación con los distintos departamentos.

21. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la

prestakuntza jaso badu.

cual haya sido previamente instruido.

6. Eskerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrek 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:

- HAEEK edo horren ordezkioak proposatuta izendatutako teknikaria.
- HAEEK proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko bi informatikako teknikari, karrerako funtzionarioak, 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:

- 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 técnicos/as informáticos/as funcionarios/as 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



galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifiko hauen I. eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari buruzkoak izango dira.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.

2) Bigarren 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 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. Gaitasun- eta/edo nortasun-probak. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Gaitasun psikologikoak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egin beharko dira, lanposturako hautagaiak

cuestionario de preguntas tipo test, relacionadas con el temario general que figura en el anexo I de estas bases específicas.

Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

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. 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



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 gaitzitzeko gutxienez 5 lortu beharko dira.

4) Laugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzaila.

Euskarako C2 C2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da.

Azterketa IVAPek proposatutako egunean zehazten dituen bulegoetan egingo da. Otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuarekin bat etorriz, proba hori egiteak salbuetsita geratuko dira, jarraian aipatzen diren euskara-ziurtagiri edo -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak:

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.

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 euskara que se citan a continuación:



- 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.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Administrazio Publikoan edo sektore publikoan zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko oinarri espezifikoetan deskribatutako zereginak edo antzekoak egiten, 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.

- 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. 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 las bases específicas en la Administración Pública o sector público, 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.

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.

2) Prestakuntza, gehienez 4,2 puntu.

Deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, baldin eta azken 10 urteetan lortutakoa bada, 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.
- Masterra edo 250 ordu baino gehiagoko

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 y, siempre que hubiese sido obtenida en los últimos 10 años, 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.
- Máster o curso de posgrado de más de 250



ikastaroak: 2 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).

10. Lan-poltsa

Bi lan poltsa osatuko dira, prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran (puntu gehien lortu duenetik hasita) eta hautagai bakoitzak egiaztatutako HE (C2 C2. edo C1 C1.) adierazita:

- Lehenengo lan poltsa oposizio-fasea gainditu eta C2 C2. HE egiaztatu duten hautagaiek osatuko dute. Lan poltsa horrek lehenetsia izango du betiere hornitu beharreko lanpostuari derrigorrezkotasun data gainditua duen C2 C2. HE badagokio.

- Bigarren lan poltsa oposizio-fasea gainditu eta C1 C1. HE egiaztatu duten hautagaiek osatuko dute.

Hala ere, C1 C1. HE egiaztatuta daukatela ageri diren hautagaiek hautaketa-prozesua burutu ostean C2 C2. HE egiaztatzen badute, dagokion egiaztatzea aurkeztu diezaiokete Tolosako Udalari. Hori eginda, C2 C2. HE dutenen zerrendan azalduko dira, puntuazioaren arabera dagokien postuan.

Lan poltsa horiek erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

horas: 2 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 completarán dos bolsas de trabajo, teniendo en cuenta el orden correspondiente a la puntuación final obtenido en el proceso (empezando por el de la puntuación más alta) y el PL acreditado cada persona (C2 C2 o C1 C1.):

- La primera bolsa de trabajo se constituirá con aquellos que han superado la fase de oposición y han acreditado el perfil lingüístico C2 C2. Esta bolsa de trabajo tendrá prioridad si el puesto de trabajo a cubrir requiere el PL C2 C2 con fecha de preceptividad vencida.

- La segunda bolsa de trabajo se constituirá con aquellos que han superado la fase de oposición y han acreditado el perfil lingüístico C1 C1.

De todas formas, si quienes hayan acreditado tener el PL C1 C1. obtienen el PL C2 C2, podrán presentar el correspondiente certificado en el Ayuntamiento de Tolosa. De esta forma, pasarán a formar parte de la lista de los que tienen el PL C2 C2, según la puntuación obtenida.

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 orokorrek 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 funcionario/a de carrera 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.

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
GAITEGI OROKORRA A2

Estatuaren eta EAEren antolaketa

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarritzko 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. Udalerrria: lurraldea, biztanleria, antolaketa eta eskumenak. Udal-mugarteak aldatzea. Oinarritzko 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. Herriarren informazioa eta parte-hartzea.

ANEXO I
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 Bando.

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.



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 autoantolaketa arakoa. 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-argindaria. Herriarren 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 ordezkaritza hori egiaztatze moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoa. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun diren identifikazioa eta sinadura.

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 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.



15. gaia. Administrazio-egintzak: betekizunak, legitimitate-presuntzioa, eraginkortasuna, jakinarazpena. Administrazio-egintzen baliogabetasun-araubidea.

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. Procedimientos 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.

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.

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.

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

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. Kontratataren ondorengotza. Kontratazioaren arloko eskumena eta kontratazio publikoari buruzko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarriko aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren prezioa eta kontratuaren berrikuspina. Sektore publikoko kontratazioan eska daitezkeen bermeak. Administrazio publikoen kontratuak prestatzea: kontratazio-espeditentea, administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoaren agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzailearen 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

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



azpikontratatzea.

y subcontratación.

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-erakundeek aurrekontu orokorra: kontzeptua eta edukia. Aurrekontua gauzatzeko oinarri 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. Berezi 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.

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



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.

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.

II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia: Zerbitzari eta zerbitzuen birtualizazioa. Kubernetes eta VM.
2. gaia: Zerbitzarien Clusterrak. Osagaiak, egitura, biltegitratze arkitektura eta konfigurazioa.
3. gaia: Linux zerbitzarien kontzeptu orokorrak, berezitasunak, zerbitzuen kontrolak eta kudeaketarako oinarritzko aginduak.
4. gaia: Windows zerbitzarien kontzeptu orokorrak, berezitasunak, zerbitzuen kontrolak eta kudeaketarako oinarritzko aginduak.
5. gaia: Domeinu kontrolatzaileak. Ezaugarriak, helburuak, kudeaketa eta segurtasuna.
6. gaia: Biltegitratzeko sistemak. Motak. Ezaugarriak eta funtzionamendua.
7. gaia: ENS eta RDLOPD
8. gaia: Sareak. Oinarritzko kontzeptuak eta TCP/IP protokoloa.
9. gaia: Sistema informatikoen aurkako eraso nagusiak eta hauen defentsa neurriak.
10. Gaia: Datuen aurkako erasoak eta hauen babeserako sistemak.
11. gaia: Zifraketa eta ziurtagiri digitalak. Ezaugarriak, teknikak eta helburuak.
12. gaia: Scriptinga eta ekintzen automatizazio teknikak. Ezaugarriak eta funtzionalitateak.
13. gaia: Web garapenerako programazioa eta framework-ak. Sistemak, programazio hizkuntzak, softwareak eta teknikak.
14. Gaia: Bezero-zerbitzari ereduko programen instalazioa, garapena eta mantenua.

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

- Tema 1: Virtualización de servidores y servicios. Kubernetes y VM.
- Tema 2: Clusters de servidores. Componentes, estructura, arquitectura de almacenamiento y configuración.
- Tema 3: Conceptos generales, particularidades, controles de servicios y órdenes básicas de gestión de servidores Linux.
- Tema 4: Conceptos generales, particularidades, controles de servicios y órdenes básicas de gestión de servidores Windows.
- Tema 5: Controladores de dominio. Características, objetivos, gestión y seguridad..
- Tema 6: Sistemas de almacenamiento. Tipos. Características y funcionamiento.
- Tema 7: ENS y RDLOPD.
- Tema 8: Redes. Conceptos básicos y protocolo TCP/IP.
- Tema 9: Los ataques principales a los sistemas informáticos y las medidas de defensa.
- Tema 10: Ataques a los datos y sistemas de protección de los mismos.
- Tema 11: Cifrado y certificados digitales. Características, técnicas y objetivos.
- Tema 12: Técnicas de automatización de scripting y acciones. Características y funcionalidades.
- Tema 12: Programación de desarrollo web y frameworks. Sistemas, lenguajes de programación, software y técnicas.
- Tema 14: Instalación, desarrollo y mantenimiento de programas tipo cliente-servidor.



15. Gaia: Software librea eta software jabe-duna. Lizentzien ezaugarriak eta motak. Ordenagailu-programen babes juridikoa. Eskubide digitalak babesteko teknologiak.

16. gaia: Sarearen arkitektura. Oinarrizko kontzeptuak eta TCP/IP eredua.

17. gaia: Switching eta routing teknikak. Ezaugarriak eta konfiguraketak. Firewall erregulazioa eta inplementazioa.

18. gaia: Sareko komunikazio protokolo nagusiak. Ezaugarriak eta helburuak.

19. gaia: Sare informatikoen hardwarea. Hardwarearen ezaugarriak, erabilera eremuak eta helburuak.

20. gaia: Sareko erabiltzaileen kontrolerako teknika. Baimenak eta jarraipena.

22. Gaia: Sare lokalen administrazioa. Erabiltzaileen eta gailuen kudeaketa. Trafikoa monitorizatzea eta kontrolatzea. SNMP kudeaketa.

23. gaia: IP Telefonía. Ezaugarriak, konfigurazioak eta oinarrizko kontzeptuak.

24. gaia: Datu-base komertzial eta ez-komertzialak. Ezaugarriak eta erabilera eremuak.

25. gaia: Datu-baseak kudeatzeko sistemak. Eginkizunak. Osagaiak. Erreferentziako arkitekturak eta arkitektura operazionalak. Sistema motak.

26. gaia: Datu-eredu erlazionala. Egiturak. Eragiketak.

27. gaia: SQL lengoia. Datu-base erlazionalen kudeatzaileen arteko elkarrengarritasunerako arauak eta estandarrak.

28. gaia: Posta elektronikoko zerbitzuak. Oinarrizko protokoloak, konfigurazioak eta posta bezeroak.

Tema 15: Software libre y software propietario. Características y tipos de licencias. Protección jurídica de los programas de ordenador. Tecnologías de protección de derechos digitales.

Tema 16: Arquitectura de la red. Conceptos básicos y modelo TCP/IP.

Tema 17: Técnicas de switching y routing. Características y configuraciones. Lógica e implementación de las reglas Firewall.

Tema 18: Principales protocolos de comunicación en red. Características y objetivos.

Tema 19: Hardware de redes informáticas. Características, áreas de uso y objetivos del hardware.

Tema 20: Técnica de control de usuarios de red. Permisos y seguimiento.

Tema 21: Administración de redes locales. Gestión de usuarios y dispositivos. Monitorización y control del tráfico. Gestión SNMP.

Tema 23: Telefonía IP. Características, configuraciones y conceptos básicos.

Tema 24: Bases de datos comerciales y no comerciales. Inhóspitos y zonas de uso.

Tema 25: Sistemas gestores de bases de datos. Funciones. Componentes. Arquitecturas de referencia y operacionales. Tipos de sistemas.

Tema 26: Modelo de datos relacional. Estructuras. Operaciones.

Tema 27: Lenguaje SQL. Normas y estándares de interoperabilidad entre gestores de bases de datos relacionales.

Tema 28: Servicios de correo electrónico. Protocolos básicos, configuraciones y clientes de correo.



29. gaia: Sistema korporatiboetarako urruneko sarbidea: identitateen kudeaketa, single sign-on eta telelana.

30. gaia: Dokumentuak eta edukiak kudeatzeko sistemak. Lan-fluxuak kudeatzeko sistemak. Informazioa bilatzea: robotak, spiderrak, eta abar. Posizionamendua eta bilatzaileak (SEO). Elkarlanerako tresnak eta sare sozialak.

31. gaia: Administrazio publiko ezberdinetako IKT zerbitzuak. Ezaugarriak eta eragin esparrua.

32. gaia: Sistema eragileen kontzeptuak eta oinarriak. Ezaugarri teknikoak, funtzionalak eta administrazioak: Windows, Linux, Unix eta beste batzuk. Gailu mugikorretarako sistema eragileak.

33. gaia: Sistema eragileen kudeaketa eta mantenurako oinarritzko aginduak.

34. gaia: IZENPE.

35. Gaia: Dokumentuen kudeaketa. Edukien kudeaketa. Inplementazio zabaleko CMS eta DMS teknologiak.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

Tema 29: Acceso remoto a sistemas corporativos: gestión de identidades, single sign-on y teletrabajo.

Tema 30: Sistemas de gestión documental y de contenidos. Sistemas de gestión de flujos de trabajo. Búsqueda de información: robots, spiders, etc. Posicionamiento y buscadores (SEO). Herramientas de colaboración y redes sociales.

Tema 31: Servicios TIC de diferentes administraciones públicas. Características y ámbito de influencia.

Tema 32: Conceptos y fundamentos de los sistemas operativos. Características técnicas, funcionales y administrativas: Windows, Linux, Unix y otras. Sistemas operativos para dispositivos móviles.

Tema 33: Órdenes básicas para la gestión y mando de los sistemas operativos.

Tema 34: IZENPE.

Tema 35: Gestión documental. Gestión de contenidos. Tecnologías CMS y DMS de alta implantación.

* 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. puntu eranskina

2025IGBA0035



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	Modalitatea/ 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.	Udalerria / 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.

ESKU6f175f08-2218-4492-bc86-afb97ebbdec0



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.	1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía
2. Hezkuntza Ministeriori kontsulta, Unibertsitatez kanpoko titulu ofizialei buruz.	2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación
3. Hezkuntza Ministeriori kontsulta,	3. Consulta de títulos universitarios oficiales al



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.	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. ☐ 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 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 ordezkarria: 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 prebentzio zerbitzuei, sindikatuei 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. LAGUNTZAILEA.

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Teknikoa

Mota: Laguntzailea

Sailkapen taldea: C1.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Informatikako Teknikari Laguntzailea (13.103 kodea)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C1 C1, nahitaezkoa.

3.3. Lanaldia: Udalbatzak urtero ezartzen duena, kontuan hartuta, edozein kasutan, lanpostuaren izaera eta behar espezifikokoak.

3.4. Praktikaldia: bai, 6 hilabete.

3.5. Ordainsariak:

C1 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 19

Berariazko osagarria, 14.133,00 euro urtean.

BASES ESPECÍFICAS. AUXILIAR.

1. Características de la plaza.

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnica

Clase: Auxiliar

Grupo de clasificación: C1.

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Técnico Auxiliar Informático (código 13.103)

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 19

Complemento específico 14.133,00 euros anuales.

4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrekin gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Informatikako edo antzeko Goi-Mailako LH.

- 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).

5. Eginkizunak.

*Eginkizun orokorrak:

Aplikazio informatikoak garatzea eta programatzea, eta horretarako programazio lengoia erabiltzea eta sistemen analisten zuzentarauak jarraitzea. Datu baseak, segurtasun kopiak, programatutako zereginak eta abar kudeatzeko aplikazioak garatzea. Erabiltzaileei laguntza ematea lanpostuarekin lotura duten kontu guztietan eta garatutako aplikazioen funtzionalitatea. Sare eta sistemen administrazioko langileei laguntza ematea.

*Funtzio nagusiak

1. Aplikazio informatiko berrien programazioa eta instalakuntza egitea.

2. Gaur egungo aplikazioak migratzea eta mantentzea.

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: FP Grado Superior en Informática 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. Funciones.

*Responsabilidades Generales:

Desarrollo y programación de Aplicaciones informáticas, mediante el empleo de lenguajes de programación y bajo las directrices de los analistas de Sistemas. Desarrollo de aplicaciones para la gestión de Bases de Datos, copias de seguridad, tareas programadas, etc. Asistencia a los usuarios en todo lo relacionado con su puesto de trabajo y la funcionalidad de las aplicaciones desarrolladas. Asistencia al personal de Administración de Redes y Sistemas.

*Funciones principales:

1. Realizar la programación e instalación de nuevas aplicaciones informáticas.

2. Migrar y mantener aplicaciones actuales.



3. Erabiltzaileak, biltegiatze espazioak eta baimenak administratzean laguntza ematea.

4. Gorabeherak, alarmak edo aplikazioetan sortutakoak berrikustea eta aztertzea.

5. Sistemek egikaritutako zerbitzuak berrikustean laguntza ematea.

6. Datu baseen kudeatzaileetan aplikazioak ezartzea eta administratzea.

7. Profilak definitzean laguntza ematea eta datu baseen erabiltzaileak administratzea.

8. Mantentze script-ak sortzen eta automatizatzen laguntza ematea, baita datu baseen eta aplikazioen segurtasun kopiak egiterakoan ere.

9. Aplikazioak parametrizatzea.

10. Gorabeherak konpontzen laguntza ematea eta lanpostuko baliabideak optimizatzea.

11. Esleitzen zaizkion gainerako lanak, bere talde profesionalari dagozkionak.

3. Asistir en la administración de usuarios, espacios de almacenamiento y permisos.

4. Revisar y analizar incidencias, alarmas o eventos producidos por las aplicaciones.

5. Asistir a la supervisión de los servicios ejecutados por los sistemas.

6. Implantar y administrar aplicaciones sobre gestores de bases de datos.

7. Asistir en la definición de perfiles y administración de los usuarios de bases de datos.

8. Asistir en la creación y automatización scripts de mantenimiento y copia de seguridad de Bases de Datos y Aplicaciones.

9. Parametrizar aplicaciones.

10. Asistir en la resolución de incidencias y optimización de los recursos del puesto de trabajo.

11. Aquellas otras que se le asignen propias de su grupo profesional.

6. Eskaerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

7. Epaimahai kalifikatzailea

Epaimahai Kalifikatzailea honako kide hauek osatuko dute:

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

El Tribunal Calificador será compuesto por los siguientes miembros:



- Lehendakaria: Tolosako Udaleko Giza Baliabideetako Arduraduna.

- Kideak:

- HAEEK edo horren ordezkok proposatuta izendatutako teknikaria.
- HAEEK proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko bi informatikako teknikari, karrerako funtzionarioak, edo haien ordezkok.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkoa.

- 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 técnicos/as informáticos/as funcionarios/as 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 galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifiko hauen I. eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari buruzkoak izango dira.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.

2) Bigarren proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikoak ebatzi

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 que figura en el anexo I de estas bases específicas.

Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

2) Segunda prueba: Práctica. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en resolver los supuestos teóricos, teórico-prácticos y/o prácticos que plantee el



beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifiko hauetako 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 baztertzalea.

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 -tituluetakoren bat dutela egiaztatzen dutenak:

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 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:

- 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 etorriz.

Proba hori Gai edo Ez Gai kalifikatuko da, eta Gai kalifikazioa eskatuko da proba gainditzeko.

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 0,3 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, bestek beste, epaimahai

- 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. 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 0,3 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



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 3,5 puntu.

Deitutako plazen zereginekin lotutako prestakuntza osagarria baloratuko da, baldin eta azken 10 urteetan lortutakoa bada, gehienez 3,5 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.
- 250 ordu baino gehiagoko ikastaroak: 2 puntu.

Prestakuntza osagarria egiaztatu egin beharko da ikastaroa eman duen erakunde ofizialak egindako ziurtagirien bidez, edo lortu den titulua aurkeztuta (edo jasotzeko eskubideak ordaindu

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 3,5 puntos.

Se valorará la formación complementaria relacionada con las funciones de las plazas convocadas, siempre que hubiese sido obtenida en los últimos 10 años, hasta un máximo de 3,5 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.
- Cursos de más de 250 horas: 2 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

izanaren frogagiria aurkeztuta).

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 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 orokorrek 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 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.

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

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 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 egiaztatzeko moduak. Ahalordetzeko erregistro elektronikoak. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran

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.

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



interesdun direnen identifikazioa eta sinadura.

10. gaia. Herri-administrazioen jarduera. 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.

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.



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.

* Baldin eta aipatutako araudietan aldaketarik gertatzen bada, kontuan hartu beharko dira gai bakoitzean indarrean dauden testuak eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.

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.

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.



II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia: Ordenagailu pertsonala: Osagaiak eta teknologia.
2. gaia. Ordenagailuen arkitektura: prozesatzeko unitate zentrala (osagaiak, modeloak), memoria (ezaugarriak, motak).
3. gaia. Periferikoak, konexioak, motak.
4. gaia. Biltegiaragailuak. Motak eta ezaugarriak.
5. gaia. Sistema eragileak. Motak eta ezaugarriak.
6. gaia. Windows 11 Profesionala sistema eragilea lan eremuan txertatzea. Lantaldeak, erabiltzaileak eta domeinuak.
7. gaia. GNU/LINUX sistema eragilea. Ezaugarriak eta kontzeptu orokorrak.
8. gaia. Telefono eta tablet mugikorren kudeaketa lan eremu profesionalean.
9. gaia. Windowseko Direktorio Aktiboa eta domeinu kontrolatzailea. Kuadeaketa, talde politikak, ezaugarriak eta segurtasun irizpideak.
10. gaia. Diskoan biltegiatzea eta fitxategi sistemak: FAT, FAT32, NTFS, ext3, ext4, zfs,
11. gaia. Web nabigatzaileen ezaugarriak eta ingurune profesionalerako egokitzapena.
12. gaia. Komunikazioak. Sare informatikoetarako hardwarearen ezaugarriak eta erabilerak. TCP/IP protokoloa eta sareen segmentazioa.
13. gaia Sare lokalen kudeaketarako oinarritzko kontzeptuak. (Vlan, Routing, firewall erregelak, ...)
14. gaia. Wifi sareak. 802.11x protokoloa. Segurtasuna.
15. gaia. Sare pribatuak (VPN).

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

- Tema 1: El ordenador personal: Componentes y tecnología.
- Tema 2. Arquitectura de ordenadores: unidad central de procesamiento (componentes, modelos), memoria (características, tipos).
- Tema 3. Periféricos, conexiones, tipos.
- Tema 4. Dispositivos de almacenamiento. Tipos y características.
- Tema 5. Sistemas operativos. Tipos y características.
- Tema 6. Integración del sistema operativo Windows 11 Profesional en el ámbito laboral. Grupos de trabajo, usuarios y dominios.
- Tema 7. Sistema operativo GNU/LINUX. Características y conceptos generales.
- Tema 8. Gestión de teléfonos y tablets móviles en el ámbito profesional.
- Tema 9. Directorio Activo y controlador de dominio de Windows. Gestión, políticas de equipo, características y criterios de seguridad.
- Tema 10. Almacenamiento en disco y sistemas de archivo: FAT, FAT32, NTFS, ext3, ext4, zfs,.....
- Tema 11. Características y adaptación al entorno profesional de los navegadores web.
- Tema 12. Comunicaciones. Características y usos del hardware para redes informáticas. Protocolo TCP/IP y segmentación de redes.
- Tema 13. Conceptos básicos para la gestión de redes locales. (Vlan, Routing, reglas de firewall,...)
- Tema 14. Redes Wifi. Protocolo 802.11x. Seguridad.
- Tema 15. Redes privadas (VPN).

16. gaia. Posta elektronikoa.

Tema 16. Correo electrónico.

17. gaia. ZIMBRA posta zerbitzariaren

Tema 17. Conceptos y protocolos básicos del



oinarrizko kontzeptuak eta protokoloak.

18. gaia. Komunikaziorako oinarritzko protokoloak. HTTPS, SSH, SMTP, DNS, ...

19. gaia. Eraso informatikoak: zer diren, motak, eragina eta detekzioa. Oinarritzko defentsa tresnak.

20. gaia. Bulegotika. Bulegotikako softwarea eta paketeak. MS Office eta Libreoffice: Instalazioa eta konfigurazioa.

21. gaia. Ordenagailuak domeinu batean sartzeari. Sare lokalera konektatzea. Jarraitu beharreko pausua

22. gaia. Ordenagailu pertsonalaren administrazioa: software produktuak instalatzea eta desinstalatzea.

23. gaia. Segurtasun informatikoa: Datuen babesa: Baimenak, sarrera gakoak, zifratzea.

24. gaia. Erabiltzaileei laguntzea: Arazoak konpontzea. Arazo arrunten aurrean jarraitu beharreko pausua.

25. gaia. Urrutiko laguntzarako kontrol tresnak eta laguntzaren jarraipen eta kudeaketarako tresnak.

26. gaia. Hardware eta software inbentarioaren kudeaketa. Erabiltzaileen administrazioa.

27. gaia. Ziurtapen/sinadura digitaleko sistemak. D. N. I. e, FNMT/Ceres eta Izenpe. Sinadura digitala: oinarritzko kontzeptuak.

28. gaia. Udalnet edo IZFEko aplikazioen oinarritzko kontzeptuak.

servidor de correo ZIMBRA.

Tema 18. Protocolos básicos de comunicación. HTTPS, SSH, SMTP, DNS,...

Tema 19. Ataques informáticos: qué son, tipos, incidencia y detección. Herramientas básicas de defensa.

Tema 20. Ofimática. Software ofimático y paquetes. MS Office y Libreoffice: Instalación y configuración.

Tema 21. Introducción de ordenadores en un dominio. Conexión a la red local. Paso a seguir.

Tema 22. Administración del ordenador personal: instalación y desinstalación de productos software.

Tema 23. Seguridad informática: Protección de datos: Permisos, claves de acceso, cifrado.

Tema 24. Atención a usuarios: Resolución de problemas. Pasos a seguir ante problemas comunes.

Tema 25. Instrumentos de control y seguimiento y gestión de la asistencia remota.

Tema 26. Gestión del inventario de hardware y software. Administración de usuarios.

Tema 27. Sistemas de certificación/firma digital. D. N. I. e, FNMT/Ceres y Izenpe. La firma digital: conceptos básicos.

Tema 28. Conceptos básicos de aplicaciones de Udalnet o IZFE.

* Baldin eta aipatutako araudietan aldaketarik gertatzen bada, kontuan hartu beharko dira gai bakoitzean indarrean dauden testuak eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean.

* 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

2025IGBA0035



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.

ESKU6f175f08-2218-4492-bc86-afb97ebbdce0



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,	1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación



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.	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	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 erregulatzaila / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina 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. ERDI MAILAKO
TEKNIKARIA.**

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Teknikoa

Mota: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 2

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Gizarte Langilea "Informazioa, Orientazioa eta Balioespena" (5.106 kodea)

- Gizarte Langilea "Familia eta Bizikidetza" (5.107 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:

A2 taldea

Lanpostu mailako osagarria, 21

Berariazko osagarria, 17.666,32 euro urtean.

BASES ESPECÍFICAS. TÉCNICO/A MEDIO.

1. Características de la plaza.

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnica

Clase: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Número de plazas.

Turno libre: 2

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Trabajador Social "Información, Orientación y Valoración" (código 5.106)

- Trabajador Social "Familia eta Bizikidetza" (código 5.107)

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 A2

Complemento de destino 21

Complemento específico 17.666,32 euros anuales.



4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrean gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Gizarte Lanetako Gradua 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).

5. Eginkizunak.

- Gizarte Langilea "Informazioa, Orientazioa eta Balioespena" (5.106 kodea)

Erantzukizun orokorrak:

Unitatean gizarte-laneko zereginak egitea, Informazio, Orientazio eta Balioespen Programarekin lotuta batez ere.

Lan esanguratsuenak:

INFORMAZIOA, ORIENTAZIOA ETA BALIOESPENA PROGRAMA:

1. Informazio, Orientazio eta Balioespen Programa sustatu eta koordinatzea.
2. Herriarrei lehen harrerako programaren lehen unitateari buruzko informazioa, aholkularitza eta orientabideak ematea (adingabeekin, adineko pertsonekin, adikzioekin edo indarkeria matxistarekin zuzenean lotu gabeko egoerak edo

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: Grado en Trabajo Social 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. Funciones.

- Trabajador Social "Información, Orientación y Valoración" (código 5.106)

Responsabilidades Generales:

Realizar tareas de trabajo social en la unidad, principalmente en lo relacionado con el Programa de Información, Orientación y Valoración.

Tareas más Significativas:

PROGRAMA INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y VALORACIÓN:

1. Promover y coordinar el Programa de Información, Orientación y Valoración.
2. Informar, asesorar y orientar a la población de la primera unidad del programa de primera acogida (situaciones o realidades no directamente relacionados con menores, personas mayores, adicciones o violencia



errealitateak).

3. Honako hauen kudeaketa eta jarraipena egitea: bazterketaren aurkako Plana (GLL, inklusiorako dirulaguntza, preso senideentzako laguntzak, Lanbide), Errefuxiatuen zerbitzua (CEAR), Egun eta gaueko arreta-zerbitzua (ABEGI), Hotz Programa eta programarekin lotuta sortzen diren gainerako zerbitzuak.

4. Jarduketak GFA edo EJrekin, programarekin lotutako kontsultei dagokienez, eta programarekin zerikusia duten lan-mahai, jardunaldi, prestakuntza eta abarretan parte hartzea.

GIZARTE-LANGILEAREN EGINKIZUNAK:

5. Banako edo taldeko elkarrizketak egitea kasu bakoitza aztertu eta ebaluatzeko, etxetik bitartekari bidez, behar izanez gero.

6. Banakoen edo familiaren gizarte-egoera ebaluatzea eta haren diagnostikoa egitea, eta, beharrezkoa bada, esku-hartze egokia zein den zehaztea.

7. Zehaztutako esku-hartzearen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

8. Kasuak beste oinarritzako programa, babes-sistema eta gizarte-zerbitzu espezializatu batzuetara bideratzea.

9. Zerbitzuekin lotuta behar diren gizarte-txostenak egitea.

10. Kasu bakoitzaren datuak (azterketak, esku-hartzea, helburuak, etab.) erregistratzea horretarako dagoen euskarri informatikoan.

GIZARTE-ZERBITZUETAKO OHIKO EGINKIZUNAK:

11. Lantaldearen dinamikan parte-hartze aktiboa izatea, eta bere ezagutza teknikoak eta pertsonak eskaintzea koordinazio, gogoeta, prestakuntzarako eta erabakiak hartzeko

machista).

3. Gestionar y realizar el seguimiento del Plan contra la exclusión (AES, ayuda económica para la inclusión, ayudas a familiares de presos, Lanbide), del servicio de Refugiados (CEAR), del servicio de Atención de día y de noche (ABEGI), del Programa Hotz y del resto de servicios que surjan y tengan relación con el programa.

4. Coordinar actuaciones con DFG o GV, en relación a consultas relacionadas con el programa, así como participar en mesas de trabajo, jornadas, formaciones, etc. relacionados con el programa.

FUNCIONES COMUNES TRABAJADOR SOCIAL:

5. Mantener entrevistas individuales o grupales para el estudio y valoración de cada caso, incluidas visitas domiciliarias en caso necesario.

6. Realizar una valoración y diagnóstico de la situación social individual o familiar, prescribiendo la intervención adecuada, de acuerdo a la necesidad.

7. Realizar el seguimiento y evaluación de la intervención prescrita.

8. Derivar casos a otros programas básicos, sistemas de protección y servicios sociales especializados.

9. Emitir los informes sociales necesarios derivados de la prestación de los servicios.

10. Registrar los datos (análisis, intervención, objetivos, etc.) de cada caso en el soporte informático al efecto.

FUNCIONES COMUNES PERSONAL SERVICIOS SOCIALES:

11. Participar activamente en la dinámica del equipo de trabajo, aportando sus conocimientos técnicos y personales en las reuniones de coordinación, reflexión,



bileretan.

12. Herritarrei, oro har, informazioa eta orientabideak emateko –dela sailaren beraren ekimenez, dela hirugarren gizarte-sektorearekin elkarlanean– programatzen diren dinamiketan laguntza ematea.

13. Parte hartzeko dei egiten dioten informazio eta/edo koordinaziorako bilera guztietan laguntza ematea, bai sailekoetan, bai udalekoetan, bai erakundeartekoetan.

14. Dauden baliabideak ebaluatzea, premia berriak aztertzea eta zerbitzua hobetzeko proposamenak egitea.

15. Zerbitzuko arduradunarekin elkarlanean aritzea baliabide berriak diseinatzeko, eta zerbitzua hobetzeko oinarri teknikoak, ebaluazioak eta proposamenak egiteko.

16. Urteko memoria prestatzen laguntzea.

EGINKIZUN KOMUNAK:

17. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea.

18. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko.

19. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean.

20. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan.

21. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.

22. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edozein lan egitea, aldeaz aurretik

formación, y tomas de decisión.

12. Colaborar en las diferentes dinámicas que se programan para informar y orientar a la ciudadanía en general, ya sea a iniciativa de propio departamento o en colaboración con el tercer sector social.

13. Colaborar en todas las reuniones de información y/o coordinación al que se le convoque, ya sea a nivel del departamento, a nivel del Ayuntamiento o a nivel interinstitucional.

14. Evaluar los recursos existentes, estudiar las nuevas necesidades y elevar propuestas para la mejora del servicio.

15. Colaborar con la responsable del servicio en el diseño de nuevos recursos, elaboración de condiciones técnicas, evaluaciones y propuestas de mejora de servicio.

16. Colaborar en la elaboración de la memoria anual.

FUNCIONES COMUNES:

17. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y modificaciones contribuyan a dicha mejora.

18. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

19. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.

20. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional.

21. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área.

22. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la

horretarako jarraibideak jasota.

cual haya sido previamente instruido.

- Gizarte Langilea "Familia eta Bizikidetza" (5.107 kodea)

- Trabajador Social "Familia y Convivencia" (código 5.107)

Erantzukizun orokorrak:

Unitatean gizarte-laneko zereginak egitea, Familia eta Bizikidetza Programarekin lotuta batez ere.

Responsabilidades Generales:

Realizar tareas de trabajo social en la unidad, principalmente en lo relacionado con el Programa de Familia y Convivencia.

Lan esanguratsuenak:

Tareas más Significativas:

FAMILIA ETA BIZIKIDETZA PROGRAMA:

PROGRAMA FAMILIA Y CONVIVENCIA:

1. Familia eta Bizikidetza Programa sustatu eta koordinatzea.

1. Promover y coordinar el Programa de Familia y Convivencia.

2. Familia- edo bizikidetza-arazoak (adingabe, nerabe edo adinekoekin) dituzten herritarrei informazioa, aholkularitza eta orientabideak ematea.

2. Informar, asesorar y orientar a la población con problemas de dificultades familiares o de convivencia, ya sea con menores, adolescentes o personas mayores.

3. Esku-hartze programa, Etxeko Laguntza zerbitzua, babespeko etxebizitzaren eguneko arretaren eta programarekin lotuta sortzen diren gainerako zerbitzuak kudeatu eta haren jarraipena egitea.

3. Gestionar y realizar el seguimiento del programa de intervención, del servicio de Ayuda a Domicilio, de la atención de día de los apartamentos tutelados y del resto de servicios que surjan y tengan relación con el programa.

4. Jarduketak GFA edo EJrekin, programarekin lotutako kontsultei dagokienez, eta programarekin zerikusia duten lan-mahai, jardunaldi, prestakuntza eta abarretan parte hartzea.

4. Coordinar actuaciones con DFG o GV, en relación a consultas relacionadas con el programa, así como participar en mesas de trabajo, jornadas, formaciones, etc. relacionados con el programa.

GIZARTE-LANGILEAREN EGINKIZUNAK:

OHIKO

FUNCIONES COMUNES TRABAJADOR SOCIAL:

5. Banako edo taldeko elkarrizketak egitea kasu bakoitza aztertu eta ebaluatzeko, etxez etxeko bisitak barne, behar izanez gero.

5. Mantener entrevistas individuales o grupales para el estudio y valoración de cada caso, incluidas visitas domiciliarias en caso necesario

6. Banakoen edo familiaren gizarte-egoera ebaluatzea eta haren diagnostikoa egitea, eta, beharrenez arabera, esku-hartze egokia zein den zehaztea.

6. Realizar una valoración y diagnóstico de la situación social individual o familiar, prescribiendo la intervención adecuada, de acuerdo a la necesidad

7. Zehaztutako esku-hartzearen jarraipena eta

7. Realizar el seguimiento y evaluación de la



ebaluazioa egitea.

8. Kasuak beste oinarritzko programa, babes-sistema eta gizarte-zerbitzu espezializatu batzuetara bideratzea.

9. Zerbitzuekin lotuta behar diren gizarte-txostenak egitea.

10. Kasu bakoitzaren datuak (azterketak, esku-hartzea, helburuak, etab.) erregistratzea horretarako dagoen euskarri informatikoan.

GIZARTE-ZERBITZUETAKO LANGILEEN OHIKO EGINKIZUNAK:

11. Lantaldearen dinamikan parte-hartze aktiboa izatea, eta bere ezagutza teknikoak eta pertsonak eskaintzea koordinazio, gogoeta, prestakuntzarako eta erabakiak hartzeko bileretan.

12. Herritarrei, oro har, informazioa eta orientabideak emateko –dela sailaren beraren ekimenez, dela hirugarren gizarte-sektorearekin elkarlanean– programatzen diren dinamiketan laguntza ematea.

13. Parte hartzeko dei egiten dioten informazio eta/edo koordinaziorako bilera guztietan laguntza ematea, bai sailekoetan, bai udalekoetan, bai erakundeartekoetan.

14. Dauden baliabideak ebaluatzea, premia berriak aztertzea eta zerbitzua hobetzeko proposamenak egitea.

15. Zerbitzuko arduradunarekin elkarlanean aritzea baliabide berriak diseinatzeko, eta zerbitzua hobetzeko oinarri teknikoak, ebaluazioak eta proposamenak egiteko.

16. Urteko memoria prestatzen laguntzea.

EGINKIZUN KOMUNAK:

17. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta

intervención prescrita.

8. Derivar casos a otros programas básicos, sistemas de protección y servicios sociales especializados.

9. Emitir los informes sociales necesarios derivados de la prestación de los servicios.

10. Registrar los datos (análisis, intervención, objetivos, etc.) de cada caso en el soporte informático al efecto.

FUNCIONES COMUNES PERSONAL SERVICIOS SOCIALES:

11. Participar activamente en la dinámica del equipo de trabajo, aportando sus conocimientos técnicos y personales en las reuniones de coordinación, reflexión, formación, y tomas de decisión.

12. Colaborar en las diferentes dinámicas que se programan para informar y orientar a la ciudadanía en general, ya sea a iniciativa de propio departamento o en colaboración con el tercer sector social.

13. Colaborar en todas las reuniones de información y/o coordinación al que se le convoque, ya sea a nivel del departamento, a nivel del Ayuntamiento o a nivel interinstitucional.

14. Evaluar los recursos existentes, estudiar las nuevas necesidades y elevar propuestas para la mejora del servicio.

15. Colaborar con la responsable del servicio en el diseño de nuevos recursos, elaboración de condiciones técnicas, evaluaciones y propuestas de mejora de servicio.

16. Colaborar en la elaboración de la memoria anual.

FUNCIONES COMUNES:

17. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y



aldaketak proposatzea.

18. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko.

19. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean.

20. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan.

21. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.

22. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edozein lan egitea, aldeaz aurretik horretarako jarraibideak jasota.

modificaciones contribuyan a dicha mejora.

18. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

19. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.

20. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional.

21. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área.

22. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente instruido.

6. Eskakerak 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:

- HAEEK edo horren ordezkioak proposatuta izendatutako teknikaria.
- HAEEK proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko bi Gizarte

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 Trabajadores/as Sociales funcionarios/as de carrera del propio o de otro

Langile, karrerako funtzionarioak, edo haien ordezkioak.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko karrerako funtzionario bat edo haren ordezkioa.

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 galdetegi bat, eta galderak oinarri espezifikoko hauen I. eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari buruzkoak izango dira.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.

2) Bigarren proba: praktikoa. Nahitaezkoa eta baztertzailea.

Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikokoak ebatzi beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifikoko hauetako I. eranskineko gaitegi orokorrenekin eta II. Eranskineko gaitegi espezifikoen 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.

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 que figura en el anexo I de estas bases específicas.

Se valorará de 0 a 20 puntos, debiéndose obtener un mínimo de 10 puntos para pasar a la siguiente.

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,



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 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.

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 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.



4) Laugarren 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 -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.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Administrazio Publikoan edo sektore publikoan zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko

4) Cuarta 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:

- 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. 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 las bases



oinarri espezifikoetan deskribatutako zereginak edo antzekoak egiten, 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.

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.

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,

específicas en la Administración Pública o sector público, 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.

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



ikastaro bakoitzeko.

- 51 eta 100 ordu arteko ikastaroa: 1 puntu ikastaro bakoitzeko.

- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko.

- Masterra edo 250 ordu baino gehiagoko ikastaroak: 2 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).

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.

- Máster o curso de posgrado de más de 250 horas: 2 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. Lan-poltsa

Oposizio-lehiaketa gainditu duten hautagaiekin lan-poltsa sortuko da. Lan-poltsa prozesuan lortutako azkeneko puntuazioaren arabera hurrenkeran egingo da.

Lan poltsa hori erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

11. Datuen babesa

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuan oinarri orokorrekin laugarren oinarriko 4. puntuan xedatutakoari jarraituko zaio.

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 dicha bolsa de trabajo para cubrir las necesidades temporales que pudieran surgir en el mismo puesto de trabajo o en aquellos con funciones similares.

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 errekurtsua 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 A2**

Estatuaren eta EAEren 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: zehaztaperen-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.

ANEXO I **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.



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. Prerogatibak. Ondasunen gozamina eta aprobetxamendua. Ondare-ondasunak besterentzea.

11. 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.

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-argintza. 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 ordezkaritza hori egiaztatze moduak. Ahalordetze-erregistro elektronikoa. Interesdunen eta interesdun berrien publizitatea. Administrazio-prozeduran interesdun diren identifikazioa eta sinadura.

14. gaia. Administrazio Publikoen jardura. Jarduteko arau orokorrak. Dokumentuen sarrera- eta irteera-erregistroa. Dokumentuak aurkezteko baldintzak. Komunikazioak eta

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.



jakinarazpenak. Ebazteko betebeharra eta administrazio-isiltasuna. Epe-mugak eta epeak.

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-araubidea.

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. Procedimientos 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.

Enplegu publikoa

Empleo público

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.

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.

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 errekurtsu 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 oinarriko 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.

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.



25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzailearen profila. Kontratazio publikoko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

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.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Administrazio publikoaren prerrogatibak administrazio-kontratuetan. Kontratuak gauzatzea. Kontratuak aldatzea. Kontratuak etetea eta azkentzea. Kontratuak lagatzea eta azpikontratatzea.

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.

Ogasun publikoa

Hacienda Pública

27. gaia.- Toki-ogasunen baliabideak. Tokiko tributua: printzipioak. Toki-erakundeek tributuen arloan duten erregelamendu-ahala: ordenantza fiskalen edukia, zergak ezartzeko eta antolatzeke egintzak izapidetzea eta aurkaratzeko 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 oinarriak 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. Berezi 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

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.

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.

II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

1.gaia. 12/2008 Legea, abenduaren 5koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Zerbitzuei buruzkoa:

- Xedapen Orokorrak (1.-13. artikulua).
- Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazioak eta zerbitzuak (14-26 artikulua).
- Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren antolamendua (27. - 32. artikulua).
- Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren planifikazioa (33. - 38. artikulua).
- Herri Administrazioen eskumenak (39. - 42. artikulua).
- Administrazioen arteko lankidetzak eta koordinazioa (43.- 46. artikulua).
- Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren finantzazioa (54. - 58 artikulua).
- Ekimen pribatuaren esku hartzea (59. - 99. artikulua).

2.gaia. 185/2015 Dekretua, urriaren 6koa, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren gizarte-prestazio eta -zerbitzuen Zorroari buruzkoa.

- I. kapitulua. Xedapen orokorrak.
- II. Kapitulua. Zerbitzu eta prestazio ekonomikoak eskuratzeko betekizunak eta irizpideak.
- III. Kapitulua. Prozedurazko xedapenak.
- IV. kapitulua. Gizarte-zerbitzuen Euskal

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 1. Ley 12/2008 de 5 de diciembre, de Servicios Sociales del País Vasco:

- Disposiciones Generales (artículos 1 a 13).
- Prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales (artículos 14 a 26).
- Organización del Sistema Vasco de Servicios Sociales (artículos 27 a 32).
- Planificación del Sistema Vasco de Servicios Sociales (artículos 33 a 38).
- Competencias de las Administraciones Públicas (arts. 39 a 42).
- Cooperación y coordinación interadministrativa (artículos 43 a 46).
- Financiación del Sistema Vasco de Servicios Sociales (artículos 54 a 58).
- De la intervención de la iniciativa privada (artículos 59 a 99).

Tema 2. Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de Cartera de prestaciones y servicios sociales del Sistema Vasco de Servicios sociales.

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Capítulo II. Requisitos y criterios de acceso a los servicios y prestaciones económicas.
- Capítulo III. Disposiciones procedimentales.



sistemaren gizarte-zerbitzuak eta prestazio ekonomikoak arautzea.

-I-A eranskina: udal-eskumeneko zerbitzu eta prestazio ekonomikoen fitxak.

-III. Eranskina: prestazio teknikoen definizioa.

3.gaia. 353/2013 Dekretua, maiatzaren 28koa, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren fitxa sozialari eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren diagnostiko sozialerako tresnari buruzkoa. 1-4 artikulua

4. gaia. Gizarte Langintzaren Kode deontologikoa (Gizarte Laneko Kontseilu Nagusiaren 2012ko ekainaren 9ko ezohiko batzar orokorrak onartutako testua): 1.-55. artikulua.

5. gaia. Gizarte-laneko metodoa, eredua eta teknikak. Esku-hartze motak: banakakoa, taldekoa eta komunitatekoa. Metodologia: lerketa, diagnostikoa, plangintza, exekuzioa, jarraipena eta ebaluazioa. Teknikak: Gizarte historia; Genograma; Elkarriketa; Etxeko bisita; Jardueren erregistroa; Gizarte-txostenak.

6. gaia. 4/2011 Dekretua, urtarrilaren 18koa, Gizarte Larrialdietarako Laguntzei buruzkoa. 85/2018 Dekretua, ekainaren 5ekoa, Gizarte-larrialdietako laguntzei buruzko Dekretua bigarren aldiz aldatzen duena.

7.gaia. Tolosako Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko udal laguntzak emateko oinarri espezifikoak. (2017ko urriaren 5eko GAO).

-Capítulo IV. Regulación de los servicios sociales y prestaciones económicas del sistema vasco de servicios sociales.

- Anexo I-A: Fichas de los servicios y prestaciones económicas de competencia municipal.

- Anexo III: Definición de las prestaciones técnicas.

Tema 3. Decreto 353/2013, de 28 de mayo, de ficha social del sistema vasco de servicios sociales y del instrumento de diagnóstico social del sistema vasco de servicios sociales. Artículos 1-4

Tema 4. Código deontológico del Trabajo Social (Texto aprobado por la asamblea general extraordinaria de 9 de junio de 2012 del consejo general de trabajo social): artículos 1 a 55.

Tema 5. Método, modelo y técnicas en Trabajo social: Modelos de intervención: individual, grupal y comunitaria. La metodología: investigación, diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Técnicas: Historia social; Genograma. Entrevista; Visita domiciliaria; Registro de actividades; Informe social.

Tema 6. Decreto 4/2011, de 18 de enero, de las Ayudas de Emergencia Social. Decreto 85/2018, de 5 de junio, de segunda modificación del decreto sobre ayudas de emergencia social.

Tema 7. Bases específicas para la concesión de ayudas municipales de Garantía de Ingresos y para la inclusión social de Tolosa. (BOG, 5 de octubre de 2017).



8. gaia. Beste prestazio ekonomikoak:

-14/2022 LEGEA, abenduaren 22koa, Inklusiorako eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemarena, II kapitulua;

-20/2020 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 29koa, bizitzako gutxieneko diru-sarrera ezartzen duena, II kapitulua;

-Kotizazio gabeko pentsioa.

Tema 8. Otras prestaciones económicas:

-LEY 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, Capítulo II;

-Real Decreto de Ley 20/2020 de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, Capítulo II.

-La Pensión No Contributiva.

9. gaia. Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko 39/2006 Legea: xedapen Orokorrak. 1. tituluko 2. Kapituluak: Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemaren arreta-zerbitzuen katalogoko prestazioak.

Tema 9. Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia: Disposiciones Generales. Título 1: Capítulo 2. Prestaciones del catálogo de servicios de atención del sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

10. gaia. 6/2023 Foru Dekretua, apirilaren 18koa, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen prestazio ekonomikoak arautzen dituenak. I., II, III, IV kapituluak

Tema 10. Decreto Foral 6/2023, de 18 de abril, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Capítulos I, II, III y IV.

11. gaia. 7/2015 Foru Dekretua, martxoaren 24koa, Gipuzkoa Lurralde Historikoan mendekotasun-egoeran dauden pertsonentzako egoitza-zerbitzuak eta eguneko zentroak eskuratzeko araubidea arautzen duena. I. eta II. kapituluak.

Tema 11. Decreto Foral 7/2015, de 24 de marzo, por el que se regula el régimen de acceso a los servicios residenciales y de centro de día para personas en situación de dependencia en el Territorio Histórico de Gipuzkoa. Capítulos I y II.

12. gaia. EAEko adinekoentzako tratu txar fisiko eta ekonomikoak prebenitzeko eta detektatzeko prozedura. Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte politiketako Saila. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia. Gasteiz, 2015.

Tema 12. Procedimiento de prevención y detección de malos tratos físicos y económicos a personas mayores de la CAPV. Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Gasteiz 2015.

- | | |
|--|--|
| <p>13. gaia. Etxeko Laguntza Zerbitzua. Tolosako etxez etxeko laguntza zerbitzua arautzen duen udal araudia. (2021eko maiatzaren 28. GAO).</p> | <p>Tema 13. El Servicio de Ayuda a Domicilio. Reglamento municipal regulador del servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Tolosa. (BOG del 28 de mayo de 2021).</p> |
| <p>14. gaia. Tolosako autonomoentzako ostatu-zerbitzuen udal-araudia (2011ko otsailaren 3ko GAO).</p> | <p>Tema 14. Reglamento municipal de Servicios de alojamiento para personas autónomas de Tolosa (BOG del 3 de febrero de 2011).</p> |
| <p>15. gaia. 144/2011 Dekretua, ekainaren 28koa, Telelaguntza Zerbitzu Publikoari buruzkoa ,1. artikulutik 12.era.</p> | <p>Tema 15. Decreto 144/2011, de 28 de junio, del Servicio Público de Teleasistencia, artículos 1 a 12.</p> |
| <p>16. gaia. 888/2022 Errege Dekretua, urriaren 18koa, desgaitasun gradua aztertzeko, aitortzeko eta kalifikatzeko prozedura ezartzen duena.</p> | <p>Tema 16. Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.</p> |
| <p>17. gaia. 13/2016 Dekretua, otsailaren 2koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Arreta Goiztiarreko esku-hartze integralari buruzkoa.</p> | <p>Tema 17. Decreto 13/2016, de 2 de febrero, de intervención integral en Atención Temprana en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> |
| <p>18. gaia. 50/2016 Dekretua, martxoaren 22koa, Desgaitasuna duten pertsonentzako aparkatze-txartela arautzen duena.</p> | <p>Tema 18. Decreto 50/2016, de 22 de marzo, por el que se regula la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.</p> |
| <p>19. gaia. 87/2008 Foru Dekretua, abenduaren 23koa, Etxean Programako banakako laguntzak ematea arautzen duena, desgaitasuna duten edo mendetasun-egoeran dauden pertsonentzat. 1-7 artikulua.</p> | <p>Tema 19. Decreto Foral 87/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula la concesión de las ayudas individuales del Programa Etxean dirigidas a personas con discapacidad o en situación de dependencia. Artículos 1-7</p> |
| <p>20. gaia. Urtarrilaren 5eko 1/1996 Lege Organikoa, Adingabearen Babes Juridikoari buruzkoa: I. titulua, I. kapitulutik III. titulura eta II. titulua. I. kapitulua (11. artikulutik 18.era).</p> | <p>Tema 20. Ley orgánica 1/1996, de 5 de enero, de Protección Jurídica del Menor: Título I Capítulos del I al III y Título II. Capítulo I (artículos 11 al 18).</p> |
| <p>21. gaia. 2/2024 Legea, otsailaren 15ekoa, Haur eta Nerabeena.</p> | <p>Tema 21. Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia.</p> |



22. gaia. 8/2021 Lege Organikoa, ekainaren 4koa, haurrak eta nerabeak indarkeriaren aurrean osorik babesteari buruzkoa. Artikuluak 1- 48.

Tema 22. Ley Organica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Art. 1 – 48.

23. gaia. Gizartean esku-hartzea babesgabetasun-egoeran dauden adingabeekin eta haien familiekin. Hartzaileak. Esku-hartzeko eskumenak, funtzioak eta baliabideak udal- eta foru-mailan. (Haurren babesgabetasun-egoeretan jarduteko gida. Gipuzkoako Foru Aldundia).

Tema 23. Intervención social con menores en situación de desprotección y sus familias. Población destinataria. Competencias, funciones y recursos de intervención a nivel municipal y foral. (Guía de actuación en situaciones de desprotección infantil. Diputación Foral de Gipuzkoa)

24. gaia. 152/2017 Dekretua, maiatzaren 9koa, Euskal Autonomia Erkidegoan haurrak eta nerabeak zaintzeko eta babesteko udal- eta lurralde-mailako gizarte-zerbitzuetan arrisku- eta desanparo-egoeren larritasuna baloratzeko tresna (Balora) eguneratzea onartzen duena. Tresnaren testuingurua, I. zatia: arrisku- eta desanparo-egoerak: definizioa eta larritasun-mailak eta II. zatia: arrisku- eta desanparo-egoerak: larritasunaren balorazioa.

Tema 24. Decreto 152/2017, de 9 de mayo, por el que se aprueba la actualización del Instrumento para la valoración de la gravedad de las situaciones de riesgo y desamparo en los Servicios Sociales Municipales y Territoriales de Atención y Protección a la Infancia y adolescencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco (Balora). Contextualización del instrumento, parte I: Situaciones de riesgo y de desamparo: definición y niveles de gravedad y parte II: Situaciones de riesgo y de desamparo: valoración de la gravedad.

25. gaia. Tokian-tokiko gizarte- eta hezkuntza-arloko esku-hartzea eta esku-hartze psikosoziala: udalerri bakoitzari egokitutako definizioa eraikitzeko ekarpenak. Hurbildu. (Zerbitzuan 69zk.)

Tema 25. La intervención socioeducativa y psicosocial en el ámbito local: aportaciones para su definición adaptada a cada municipio. Hurbildu. (Zerbitzuan n.69)

26. gaia. 385/2013 Dekretua, uztailaren 16koa, Gizarte Bazterkeria Balioesteko Tresna onartzen duena.

Tema 26. Decreto 385/2013, de 16 de julio, por el que se aprueba el Instrumento de Valoración de la Exclusión Social.

27. gaia. Etxerik gabeko pertsonentzako Bizitegi-bazterketa larriaren aurkako II. Euskal Estrategia (2024-2028).

Tema 27. La II Estrategia Vasca contra la Exclusión residencial grave (2024-2028).

28. gaia. Gizarteratzeko arloan arretarako prozedura. Arretarako zerbitzuak eta

Tema 28. Procedimiento de atención en el ámbito de la inclusión. Servicios y prestaciones de



prestazioak. Oinarrizko beharrak asetzea. Esku-hartzea.

29. gaia. 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa. II. Titulua. Genero-indarkeriaren biktime diren emakumeen eskubideak: I., II. eta V. Kapitulua.

30. gaia. 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta gizonezkoen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzekoa.

31. gaia. EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioa (Emakunde, 2023)

32. gaia. Genero-indarkeria eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko lehen jardura-protokoloa Tolosan (2014ko urria).

33. gaia. Indarkeria matxista. Genero indarkeria. Kontzeptuak eta emakumeen aurkako indarkeria motak. Emakumeen aurkako indarkeriaren ondorioak. Indarkeria hautematea eta indarkeria adierazleak. Gizarte Zerbitzuen esparruan etxeko indarkeriaren eta sexu indarkeriaren biktimekin jarduteko protokoloa. Gizarte Esku-hartzea.

34. gaia. Eusko Jaurlaritzaren Familia Bitartekaritzako Zerbitzua eta Familia elkargunerako Zerbitzua. Definizioa eta xedea.

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskubideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

atención. Cobertura de las necesidades básicas. Intervención social.

Tema 29. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género. Título II. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género: Capítulos I, II, y V.

Tema 30. Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Tema 31. III Acuerdo Interinstitucional para la coordinación de la atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres en la CAE (Emakunde, 2023).

Tema 32. Primer protocolo local de actuación y coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres afectadas por violencia de género y agresiones sexuales de Tolosa (Octubre 2014).

Tema 33. Violencia machista. Violencia de género. Conceptos y tipos de violencia contra las mujeres. Consecuencias de la violencia contra las mujeres. Detección de violencia, e indicadores. Protocolo de actuación con víctimas de violencia doméstica y sexual en el ámbito de Servicios Sociales. Intervención social.

Tema 34. Servicio de Mediación familiar y Servicio de Punto de encuentro familiar del Gobierno Vasco. Definición y objeto.

* 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

5. puntuko eranskina

2025IGBA0035



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.

ESKU6f175f08-2218-4492-bc86-afb97ebbdec0



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 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	1. Consulta de datos de identidad a la Dirección General de Policía 2. Consulta de títulos no universitarios oficiales al Ministerio de Educación



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.	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	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 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.

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: legezkote beharagatik, 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 prebentzio 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. ERDI MAILAKO
TEKNIKARIA.**

1. Plazaren ezaugarriak.

Eskala: Administrazio Berezia

Azpieskala: Erdi mailako teknikaria

Sailkapen taldea: A2.

2. Plaza kopurua.

Txanda librea: 1

3. Bete beharreko lanpostua.

3.1. Lanpostua:

- Hizkuntza-Normalizazioko Teknikaria (9.102 kodea)

3.2. Hizkuntza eskakizuna: C2 C2, nahitaezkoa (T.P).

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, 21

Berariazko osagarria, 15.899,66 euro urtean.

BASES ESPECÍFICAS. TÉCNICO/A MEDIO.

1. Características de la plaza.

Escala: Administración Especial

Subescala: Técnico/a medio

Grupo de clasificación: A2.

2. Número de plazas.

Turno libre: 1

3. Puesto a desempeñar.

3.1. Puesto de trabajo:

- Técnico/a Normalización Lingüística (código 9.102)

3.2. Perfil lingüístico exigido: C2 C2, preceptivo (T.P).

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 21

Complemento específico 15.899,66 euros anuales.



4. Baldintzak.

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrak laugarren oinarrian ezarritako baldintza orokorrekin gain, honakoak bete beharko dira:

- Titulua: Euskal Filologia Gradua, Euskal Ikasketak edo parekatua.
- Bete nahi den lanpostuak derrigorrezko C2 C2 (T.P). hizkuntza-eskakizuna dauka esleitura; horrenbestez, C2 C2. HE izatea ezinbestekoa da lanpostua betetzeko (Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 188. artikulua).

5. Eginkizunak.

HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA:

1. Euskara-plana diseinatu, proposatu, planifikatu eta ebaluatzea udal-langileen artean, haien kontsultei erantzutea, idatzietarako irizpideak ezartzea, eta gomendioak proposatzea.
2. Euskaratik gaztelaniarako eta gaztelaniatik euskararako itzulpenak eta testu-zuzenketak egitea.
3. Euskara erabili eta sustatzeko plana diseinatu eta proposatzea UEMAK ezarritako irizpideei jarraikiz.
4. Aholkuak ematea bere eskumenaren arloko legezko irizpide eta aldaketez – dokumentazio idatzira eraman beharrekoek– politikari eta teknikariei.

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: Grado en Filología Vasca, Estudios Vascos o asimilado.
- El puesto que se pretende proveer tiene asignado el perfil lingüístico C2 C2 preceptivo (TP), 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.

NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA:

1. Diseñar, proponer, planificar y evaluar el plan el euskera entre las personas trabajadoras municipales dando respuesta a sus consultas, estableciendo criterios para los diferentes escritos, y proponiendo recomendaciones.
2. Realizar tanto traducciones de euskera a castellano como de castellano al euskera como corrección de textos.
3. Diseñar y proponer el plan de uso y promoción del euskera siguiendo criterios planteados por la UEMA.
4. Asesorar, tanto al personal político como técnico, de criterios y modificaciones legales, en su ámbito de competencia a trasladar a la documentación escrita.



BESTELAKOAK:

5. Langileei HAEEn azterketa ofizialak prestatzen laguntzea.
6. HAEeko matrikulazioa jakinarazi eta kudeatzeaz arduratzea.

EGINKIZUN KOMUNAK:

7. Arloa hobetzen laguntzea eta hobekuntza hori lortzeko beharrezkoak diren ekintzak eta aldaketak proposatzea.
8. Lana antolatzea, ezarritako helburuak beteko direla bermatzeko.
9. Unitatera/arlora atxikita dauden gainerako langileei laguntzea lanak pilatzen direnean, edo langileren bat kanpoan edo gaixorik dagoenean.
10. Lankideei aholkuak ematea eta laguntzea, bere ezagutza edota eskarmentuagatik hobeto menderatzen dituen lanetan.
11. Arloan dauden instalazioen eta baliabideen erabilera, kontserbazioa eta mantentzea egokia dela begiratu eta zaintzea.
12. Bere kategoriari dagokion eta agintzen zaion beste edozein lan egitea, aldez aurretik horretarako jarraibideak jasota.

6. Eskaerak aurkezteko epea

Tolosako Udaleko karrerako funtzionario izateko hautaketa prozesuen oinarri orokorrekin bosgarren oinarrian xedatutakoari jarraituko zaio.

OTRAS:

5. Ayudar a las personas trabajadoras en la preparación de exámenes oficiales del IVAP.
6. Responsabilizarse de comunicar y gestionar la matriculación en el IVAP.

FUNCIONES COMUNES:

7. Fomentar y colaborar en la mejora del Área, proponiendo cuantas acciones y modificaciones contribuyan a dicha mejora.
8. Organizar el trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
9. Colaborar con el resto del personal adscrito a la unidad/área en situaciones de acumulación de tareas, ausencia o enfermedad.
10. Asesorar y apoyar a sus compañeros en aquellas tareas en las que, por sus conocimientos y/o experiencia, tenga un mayor dominio profesional.
11. Procurar y velar por el buen uso, conservación y mantenimiento de las instalaciones y medios existentes en el Área.
12. Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la cual haya sido previamente in

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:

- HAEEK edo horren ordezkokoak proposatuta izendatutako teknikaria.
- HAEEK proposatuta, euskara-proba egiteko izendatutako teknikaria.
- Bertako edo beste udal bateko edo Gipuzkoako Foru Aldundiko bi teknikari, karrerako funtzionarioak, edo haien ordezkokoak.

- Idazkaria: Udaleko Giza Baliabideetako departamentuko 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 I. eranskinean aurreikusten diren gaitegi orokorrari buruzkoak izango dira.

0 eta 20 puntu artean emango dira, eta gutxienez 10 puntu lortu beharko dira hurrengora igarotzeko.

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 técnicos/as funcionarios/as 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. 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 que figura en el anexo I 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 baztertzaila.

Epaimahaiak planteatutako ariketa teorikoak, teoriko-praktikoak eta/edo praktikoak ebatzi beharko dira lanpostuaren zereginekin eta oinarri espezifiko hauetako 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.

Proba hau bakarrik euskeraz egingo da.

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. 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,

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.

Esta prueba se realizará únicamente en euskera.

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. 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-



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.

4) Laugarren proba: euskara. Nahitaezkoa eta baztertzaila.

Euskarako C2 C2. hizkuntza-eskakizuna egiaztatu beharko da (T.G).

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.

apitidinales, como las actitudinales o de personalidad, que se acompañaran 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.

4) Cuarta prueba: Euskera. Obligatoria y eliminatoria.

Consistirá en la acreditación del perfil lingüístico C2 C2 de euskera (T.H).

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.



- 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.

9. Lehiaketa-fasea

Gehienez ere 12,5 puntu emango dira.

1) Lan-esperientzia, gehienez 8,3 puntu, ondorengo baremo honen arabera:

- Administrazio Publikoan edo sektore publikoan zerbitzuan emandako hilabete oso bakoitzeko oinarri espezifikoetan deskribatutako zereginak edo antzekoak egiten, 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.

- 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. 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 las bases específicas en la Administración Pública o sector público, 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.



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.
- 101 eta 250 ordu arteko ikastaroa: 1,5 puntu ikastaro bakoitzeko.
- Masterra edo 250 ordu baino gehiagoko ikastaroak: 2 puntu.

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 cada hora.
- Cursos de entre 51 horas y 100 horas: 1 punto por cada hora.
- Cursos entre 101 horas y 250 horas: 1,5 punto por cada hora.
- Máster o curso de posgrado de más de 250 horas: 2 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 araberrako hurrenkeran egingo da.

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.

Lan poltsa hori erabili ahal izango ditu udalak berak lanpostu berean edo antzeko funtzioak dituzten lanpostuetan sortzen diren aldi baterako beharrak betetzeko.

El Ayuntamiento podrá utilizar dicha bolsa 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. 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 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

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento



TOLOSAKO
UDALA

6. puntuko eranskina

2025IGBA0035

Legearen 121. eta 122. artikuluetan Administrativo Común de las
xedatutakoaren arabera. Administraciones Públicas.

ESKU6f175f08-2218-4492-bc86-afb97ebbdec0



I. ERANSKINA
GAITEGI OROKORRA A2

Estatuaren eta EA Eren antolaketa

1. gaia. 1978ko Espainiako Konstituzioa. Atariko titulua. I. titulua: Oinarritzko 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. Oinarritzko legeria eta autonomia-erkidegoko legeria.

ANEXO I
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 Bando.

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. Atzerritarren 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 gozamena eta aprobetxamendua. Ondare-ondasunak besterentzea.

11. gaia. 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa: Legearen xedea eta printzipioak. Toki-autonomia eta autoantolaketa-ahala. Udal-

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



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

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



betebeharra eta administrazio-
isiltasuna. Epe-mugak eta epeak.

15. gaia. Administrazio-egintzak:
betekizunak, legitimitate-
presuntzioa, eraginkortasuna,
jakinarazpena. Administrazio-
egintzen baliogabetasun-
arabidea.

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.

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 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.



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. Kontratuaren izaera administratiboa eta pribatua. Administrazio-kontratuaren araubide juridikoa. Kontratu pribatuaren araubide juridikoa.

22. gaia. Sektore publikoko kontratazioari buruzko xedapen orokorrak: arrazionaltasuna eta sendotasuna, itun-askatasuna eta

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



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 contratazio publikoari buruzko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

24. gaia. Xedea, lizitazioaren oinarritzko aurrekontua, balio zenbatetsia, kontratuaren prezioa eta kontratuaren berrikuspena. Sektore publikoko contratazioan eska daitezkeen bermeak. Administrazio publikoen kontratuak prestatzea: contratazio-espedientea, administrazio-klausula partikularren agiria eta preskripzio teknikoaren agiria.

25. gaia. Herri-administrazioen kontratuen esleipena: arau orokorrak eta esleipen-prozedurak. Kontratatzailearen profila. Kontratazio publikoko arau espezifikoak toki-erakundeetan.

26. gaia.- Kontratuen ondorioak. Administrazio publikoaren prerrogatibak administrazio-kontratuetan. Kontratuak gauzatzea. Kontratuak aldatzea.

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



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 oinarri 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. Berezi babestutako datuak. Pertsonen eskubideak. Datuen tutoretza: datuak babesteko agentziak eta datuak babesteko ordezkaria.

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.



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.

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.



II. ERANSKINA

GAITEGI ESPEZIFIKOA

1. gaia. Eskualdeetako edo Eremu Urriko Hizkuntzen Europako Gutuna.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/euskara_atala/eu_def/adjuntos/Europako-Gutuna.pdf

2. gaia. 10/1982 Legea, azaroaren 24koa, Euskararen erabilera normalizatzeko oinarritzkoa.

3. gaia. 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena. XIII. Titulua: hizkuntza-normalizazioa.

4. gaia. 19/2024 Dekretua, otsailaren 22koa, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoa.

5. gaia. Hizkuntza-eskakizunak esleitzeko proposamena (Hakoba).

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/herri_admin_normalizazioa/ee_def/adjuntos/HEE.pdf

6. gaia. 179/2019 Dekretua, azaroaren 19koa, Euskadiko toki-erakundeetan hizkuntza ofizialen erabilera instituzionala eta administratiboa normalizatzeari buruzkoa.

7. gaia. 4/2023 Legea, apirilaren 27koa, kontsumitzaile eta erabiltzaileen Estatutuarena. III. titulua, VIII. kapitulua: Hizkuntza-eskubideak.

8. gaia. 150/2008 Dekretua, uztailaren 29koa, Elebide –Hizkuntza-eskubideak Bermatzeko Zerbitzua– sortu eta kontsulta, iradokizun eta kexen araubidea ezartzen duena.

9. gaia. 47/2012 Dekretua, apirilaren 3koa, euskaraz egindako ikasketa ofizialak aitortu eta euskarazko hizkuntza-titulu eta -ziurtagiriekin egiaztatzenetik salbuesten dituen.

10. gaia. 187/2017 Dekretua, uztailaren 4koa, Euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliozkotzeko eta Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko mailekin parekatzeko Dekretua aldatzen duena.

ANEXO II

TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 1. La Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias.

<https://rm.coe.int/16806d355d>

Tema 2. Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera.

Tema 3. Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Título XIII. De la normalización lingüística

Tema 4. Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco.

Tema 5. Propuesta para la asignación de perfiles lingüísticos (Hakoba).

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/herri_admin_normalizazioa/es_def/adjuntos/APL_CAST.pdf

Tema 6. Decreto 179/2019, de 19 de noviembre, sobre normalización del uso institucional y administrativo de las lenguas oficiales en las instituciones locales de Euskadi.

Tema 7. Ley 4/2023, de 27 de abril, del Estatuto de las personas consumidoras y usuarias. Título III, capítulo VIII: Derechos lingüísticos.

Tema 8. Decreto 150/2008, de 29 de julio, por el que se crea Elebide –Servicio para la Garantía de los Derechos Lingüísticos– y se establece el régimen de consultas, sugerencias y quejas.

Tema 9. 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.

Tema 10. 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.



11. gaia. 97/2023 Dekretua, ekainaren 27koa, erakunde publiko eta pribatuen jardueran eta kudeaketan euskarak duen garapen-maila ebaluatzeko, egiaztatzeko eta aitortzeko sistema arautzen duena.

12. gaia. Eragin linguistikoaren ebaluazioa egiteko jarraibideak (Eusko Jaurlaritza).

<https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eragin-linguistikoaren-app/eu-def/adjuntos/ELE-METODOLOGIA-ETA-APLIKAZIOA.pdf>

13. gaia. Eragin Linguistikoaren Ebaluazioa arautzeko Ordenantza (Tolosako Udala).

14. gaia. Soziolinguistika Eskuliburua: Glosarioa.

https://soziolinguistika.eus/files/eskuliburua_osoa.pdf

15. gaia. VII. Inkesta Soziolinguistikoa (2021). Eusko Jaurlaritza.

<https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eas-ikerketak/eu-def/adjuntos/VII-Inkesta-Sociolinguistikoa-2021.pdf>

16. gaia. Inkesta Soziolinguistikoa - Udalerrri euskaldunak (1991-2021). UEMA.

<https://www.uema.eus/eu-ES/ikerketak-argitalpenak/ikerketak/ikerketak/08-inkesta-soziolinguistikoa-2023.pdf>

17. gaia. EAEko udalerri euskaldunak. 1981-2021eko zentsuak. UEMA.

<https://www.uema.eus/eu-ES/ikerketak-argitalpenak/ikerketak/ikerketak/04-eae-udalerri-euskaldunak-2022.pdf>

18. gaia. Hizkuntzen erabileraren kale-neurketa. Euskal Herria, 2021. Emaizen laburpen txostena. Soziolinguistika Klusterra.

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2022/05/hekn21_emaizen_laburpen_txostena.pdf

Tema 11. Decreto 97/2023, de 27 de junio, por el que se regula el sistema de evaluación, acreditación y reconocimiento del nivel de desarrollo del euskera en la actividad y gestión de las entidades públicas y privadas.

Tema 12. Eragin linguistikoaren ebaluazioa egiteko jarraibideak (Gobierno Vasco). [Disponible únicamente en euskera]

<https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eragin-linguistikoaren-app/eu-def/adjuntos/ELE-METODOLOGIA-ETA-APLIKAZIOA.pdf>

Tema 13. Ordenanza de la Evaluación del Impacto Lingüístico (Ayuntamiento de Tolosa).

Tema 14. Soziolinguistika Eskuliburua: Glosarioa. [Disponible únicamente en euskera]

https://soziolinguistika.eus/files/eskuliburua_osoa.pdf

Tema 15. VII Encuesta Sociolingüística (2021). Gobierno Vasco.

<https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eas-ikerketak/es-def/adjuntos/VII-Encuesta-sociolingüística-2021.pdf>

Tema 16. Inkesta Soziolinguistikoa - Udalerrri euskaldunak (1991-2021). UEMA. [Disponible únicamente en euskera]

<https://www.uema.eus/eu-ES/ikerketak-argitalpenak/ikerketak/ikerketak/08-inkesta-soziolinguistikoa-2023.pdf>

Tema 17. EAEko udalerri euskaldunak. 1981-2021eko zentsuak. UEMA. [Disponible únicamente en euskera]

<https://www.uema.eus/eu-ES/ikerketak-argitalpenak/ikerketak/ikerketak/04-eae-udalerri-euskaldunak-2022.pdf>

Tema 18. Medición del uso de las lenguas en la calle. Euskal Herria, 2021. Informe resumen de resultados. Soziolinguistika Klusterra.

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2022/05/01_Txosten_laburtua_web_CAST-1.pdf



19. gaia. Aroa: euskara indarberritzeko eta euskaldunok ahalduzko marko estrategikoa 2024-2034. Eusko Jaurlaritza.

https://www.euskadi.eus/web01-a2aznscp/es/k75aWebPublicacionesWar/k75aObtenerPublicacionDigitalServlet?R01HNoPort al=true&N_LIBR=053316&N_EDIC=0001&C_I DIOM=eu&FORMATO=.pdf

20. gaia. Tolosako hizkuntza-politikako plan estrategikoa (2025-2034).

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Hizkuntza-politikako%20plan%20estrategikoa.pdf>

21. gaia. VII. plangintzaldirako gidalerroak. Eusko Jaurlaritza.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/recursos_arigara/eu_def/Gidalerroak_euskaraz.pdf

22. gaia. KEMEN: Kudeaketa eta Erabilera Markoa Euskararen Normalizaziorako. Eusko Jaurlaritza.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/recursos_arigara/eu_def/adjuntos/KEMEN-METODOLOGIA.pdf

23. gaia. Tolosako Udalean euskararen erabilera normalizatzeko plan estrategikoa (2023-2027).

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Tolosako%20Udalan%20Euskararen%20Erabilera%20Plana%20Normalizatzeko%20Plan%20Estrategikoa.%202023-2027.pdf>

24. gaia. Tolosako Udaleko hizkuntza-irizpideak.

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Hizkuntza-irizpideak%20euskaraz.pdf>

25. gaia. Tolosako Udalean eta Udalerrian euskararen erabilera normalizatzeko Ordenantza.

Tema 19. Aroa: marco estratégico para la revitalización del euskera y el empoderamiento de las personas vascohablantes 2024-2034. Gobierno Vasco.

https://www.euskadi.eus/web01-a2aznscp/es/k75aWebPublicacionesWar/k75aObtenerPublicacionDigitalServlet?R01HNoPort al=true&N_LIBR=053316&N_EDIC=0001&C_I DIOM=es&FORMATO=.pdf

Tema 20. Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa (2025-2034)

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Plan%20estrateg%C3%ADco%20de%20pol%C3%ADtica%20ling%C3%BC%C3%ADstica.pdf>

Tema 21. Directrices para el VII periodo de planificación. Gobierno Vasco.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/vii_periodo_planificacion/es_def/adjuntos/Gidalerroak_gazteleraz.pdf

Tema 22. KEMEN: Kudeaketa eta Erabilera Markoa Euskararen Normalizaziorako. Eusko Jaurlaritza. [Disponible únicamente en euskera]

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/recursos_arigara/eu_def/adjuntos/KEMEN-METODOLOGIA.pdf

Tema 23. Plan estratégico de normalización del uso del euskera en el Ayuntamiento de Tolosa (2023-2027)

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Normalizaci%C3%B3n%20del%20Uso%20del%20Euskera%20en%20el%20Ayuntamiento%20de%20Tolosa.pdf>

Tema 24. Criterios lingüísticos del Ayuntamiento de Tolosa.

<https://udala.tolosa.eus/sites/default/files/Criterios%20ling%C3%BC%C3%ADsticos%20biling%C3%BCe.pdf>

Tema 25. Ordenanza para la normalización del uso del euskera en el Ayuntamiento y Municipio de Tolosa.



26. gaia. Tolosako Udaleko Euskararen Aholku Kontseilua arautzeko Erregelamendua.

Tema 26. Reglamento del Consejo Asesor del Euskera del Ayuntamiento de Tolosa.

27. gaia. Tolosako hizkuntza-politikako plan estrategiko berria egiteko prozedura: arloz arloko diagnostikoa.

Tema 27. Procedimiento para la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa: diagnóstico por áreas.

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7B12ED0587-9E78-CB23-8B0E-8F4DCE100000%7D>

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7BD6AC0E95-D6D4-CE80-96EB-8F4DCE000000%7D>

28. gaia. Tolosako hizkuntza-politikako plan estrategiko berria egiteko prozedura: bilakaera demografikoa.

Tema 28. Procedimiento para la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa: evolución demográfica.

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7B2882F4E8-0045-CAB0-A6FA-8F4DCE000000%7D>

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7B79AE9652-C872-C0F1-8EC1-8F4DCE000000%7D>

29. gaia. Tolosako hizkuntza-politikako plan estrategiko berria egiteko prozedura: bilakaera soziolinguistikoa.

Tema 29. Procedimiento para la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Política Lingüística de Tolosa: evolución sociolingüística.

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7B6F4B099B-20F6-CB07-9E97-8F4DCE000000%7D>

<https://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DPAP/artaidetzaWEB/api/download/%7BC00A1456-FC99-CAE8-86B1-8F4DCE000000%7D>

30. gaia. Euskararen erabilerarekin lotura duten faktoreak. Udalerrri mailako analisia. Laburpena eta ondorioak. Soziolinguistika Klusterra.

Tema 30. Euskararen erabilerarekin lotura duten faktoreak. Udalerrri mailako analisia. Laburpena eta ondorioak. Soziolinguistika Klusterra. [Disponible únicamente en euskera]

https://soziolinguistika.eus/files/erabilera_faktoreak_1.pdf

https://soziolinguistika.eus/files/erabilera_faktoreak_1.pdf

31. gaia. EAEko ikasleen euskararen erabilera eskola-giroan (2011-2017). Txosten exekutiboa. Soziolinguistika Klusterra.

Tema 31. Uso del euskera por el alumnado en el entorno escolar de la CAPV (2011-2017). Informe ejecutivo. Soziolinguistika Klusterra.

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2021/03/a-arrue_2011-2017_eus.pdf

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2021/03/a-arrue_2011-2017_cas.pdf

32. gaia. Familia bidezko hizkuntza-transmisioari buruzko ikerketa. Eusko Jaurlaritzaren Siadeco.

Tema 32. Estudio sobre la transmisión lingüística en el ámbito familiar. Gobierno Vasco - Siadeco.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eas_ikerketak/eu_def/adjuntos/Familia-bidezko-hizkuntza-transmisioari-buruzko-ikerketa_EUS.pdf

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eas_ikerketak/es_def/adjuntos/Familia-bidezko-hizkuntza-transmisioari-buruzko-ikerketa_ES.pdf



33. gaia. Gazteak euskararen eszenatokian: erabileraren auzia. Soziolinguistika Klusterra.

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2021/03/gazteak_euskararen_eszenatokian_txostena2.pdf

* Aipatutako araudietan aldaketarik izanez gero, eskabideak aurkezteko epea amaitzen denean arlo bakoitzean indarrean dauden testuak hartu beharko dira kontuan.

Tema 33. Gazteak euskararen eszenatokian: erabileraren auzia. Soziolinguistika Klusterra. [Disponible únicamente en euskera]

https://soziolinguistika.eus/wp-content/uploads/2021/03/gazteak_euskararen_eszenatokian_txostena2.pdf

* 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

6. puntuko eranskina

2025IGBA0035



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	Modalitatea/ 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
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?

ESKU6f175f08-2218-4492-bc86-afb97ebbdec0

**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 3 |
| ☐ PL 1 | ☐ PL 4 |
| ☐ PL 2 | |

Alegatu nahi dituzun merezimenduak / Méritos alegados**- Ikasketa osagarriak / Formación complementaria**

Titulua / Título	Erakundea / Institución	Iraupena / Duración	
		Kredituak / Créditos	Orduak / Horas



- Lan esperientzia / Experiencia laboral			
Erakunde / Institución	Betetako lanpostua / Puesto desempeñado	Hasi era data / Fecha de ingreso	Amai era 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).	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. 4. Trafikoko Zuzendaritza Nagusiari kontsulta, gidabaimenei buruz. 5. Justizia Ministerioari kontsulta, aurrekari penalik eta sexu-delituri ez	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.



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.		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 arrazoia (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 erregulatzailea / Normativa reguladora

5/2015 Legegintzako ED, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategia 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 ardura: 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 Babestari 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 hartzailak: Tolosako Udalak zure datuak zerga administrazio eskudunei, Gizarte Segurantzari, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari,	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

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, ezabatze, 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.](https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa)

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.](https://udala.tolosa.eus/datuen-babesa)



Sinaduren laburpena / Resumen de firmas

Titulua / Título:

2025IGBA0035-2025/11/11ko akta/2025/11/11ko akta ()