

EBAZPEN 2022/40

Giza Baliabideen UTBren 2022ko abenduaren 2ko txostena kontuan hartuta, hauxe dio hitzez hitz:

“Alex Mendiola, ABT Leioako Udaleko letraduak, Euskeraren Erakunde Autonomoko langileak egonkortzeko deialdiaren oinarriak formulatu eta onartzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren kidego eta eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legean eta enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legean aurreikusitakoari jarraiki, honako
TXOSTEN-PROPOSAMEN hau aurkeztu behar du:

Txosten honen xedea da azaltzea zer irizpide erabili diren enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei eta xedapenei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako aldi baterako enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesuak arautzeko oinarrien eredua egiteko. Adic. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren kidego eta eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legearen lehen eta bigarrena.

Prozesu horiek Bizkaiko Foru Aldundiaren esku utziko dira (hautaketa-epaimahaiak kudeatzeko), Leioako Udaleko Euskeraren Erakundea erakunde autonomoan, Erakunde Autonomoaren Lehendakariaren 2022ko azaroaren 23ko 38/2022 Ebazpenaren arabera, dagokion bitzarmena sinatu ondoren.

RESOLUCION 40/2022

Considerando el informe del TAE de Recursos Humanos con fecha 02 de diciembre de 2022 cuyo contenido literal es el siguiente:

Alex Mendiola, TAE Letrado del Ayuntamiento de Leioa, en orden a la formulación y aprobación de las bases de convocatoria de estabilización de personal del OOAA Euskeraren Erakundea, en virtud de las previsiones al respecto de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tiene a bien presentar el presente
INFORME-PROPUESTA:

El presente informe tiene como objeto explicar los criterios utilizados en la elaboración del modelo de bases reguladoras de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la DA 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y Dispos. Adic. Primera y segunda de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Estos procesos van a ser objeto de encomienda a la Diputación Foral de Bizkaia (en orden a la gestión de los Tribunales de selección), en el OOAA Euskeraren Erakundea del Ayuntamiento de Leioa, en virtud de la Resolución 38/2022 de 23 de noviembre de 2022, de la Presidencia del OOAA, previa firma del correspondiente convenio.

Los argumentos jurídicos en los que tiene base la formulación de la propuesta de bases generales y

Oinarri orokorren eta espezifikoaren proposamena formulatzeko oinarri juridikoak honako hauek dira:

1.- Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko Legea, abenduaren 28ko 20/2021koa:

Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 2. artikulua aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen zabalteza ezarri du, Herri Administrazioetan dagoen behin-behinekotasun egoerari aurre egiteko berehalako neurri osagarri gisa.

Alde batetik, enplegu publikoa egonkortzeko beste birugarren prozesu bat baimendu da. Horrela, 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.Bat.6 eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.Bat.9 artikuluek araututako egonkortze-prozesuez gain, aldi baterako enplegua egonkortzeko tasa gehigarri bat baimendu da. Tasa horren barruan egitura-izakerako plaza-egongo dira, plaza horiek Herri Administrazioetan jasotako lanpostuekin, langile taldeekin edo bestelako giza-baliabideen antolaketa-moduekin barrena izanala ez izan, baldin etadagokien aurrekontua izan badute eta, 2020ko abenduaren 31 baino lehen, gutxienez hiru urtetan zehar aldi baterako eta etenik gabe hartuta egon diren lanpostuetakoak baldin badira.

Prozesuek lehia askearen, berdintasunaren, merezimenduen, gaitasunaren eta publikitatearen printzipioak betetzen direla bermatuko dute, eta horien garapenean administrazioen arteko koordinazioa abalbidetuko duten neurriak ezarri abal izango dira.

Administrazio bakoitzaren funtzio publikoari buruzko araudian edota araudi espezifikoan ezarritakoa alde batera utzi gabe, hautaketarako sistema oposizio-lehiaketa izango da, eta lehiaketa-

específicas que se anexan al presente informe-propuesta, son los siguientes:

1.- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación de temporalidad existente en las Administraciones Públicas.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por

fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko balorazioa izango du. Balorazio horretan kontuan hartuko da batez ere kasu bakoitzean administrazioaren alorreko langile gisa kidego, eskala, kategoria edo maila baliokidean izandako esperientzia, eta oposizioetan egindako ariketak ez dira baztertzailerak izango Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 37.1 c) artikuluan ezarritako negoziatzeko kolektiboaren esparruan.

Adierazitako prozesu berri hauetan luzamendurik ez egoteko, egonkortasun-prozesuei buruzko enplegu-eskaintzak 2022ko ekainaren 1a baino lehen onartu eta argitaratu behar dira aldiizkari ofizialetan, eta azken horiei dagozkien deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen. Prozesuak 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko dira.

Era berean, konpentsazio ekonomikoa aurreikusten da, edonola ere, lanean ari diren bitarteko funtzionarioentzat edo aldi baterako lan-kontratuko langileentzat, baldin eta egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditzeko ez badute eta Administrazioaren alorretik kanpo geratuko balira. Konpentsazio ekonomiko hori lanean ariutako urte bakoitzeko hogeiei eguneko ordainsari finkoen baliokidea izango da, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, hamabi hilabeteko tarte mugarri izanik. Onuradunak bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak izango dira, jardunean egonda ere, egonkortzeko hautaketa-prozesua gainditu ez izanagatik Administrazioaren alorretik kanpo geratzekotan. Artikuluekin batera, hura behar bezala gauzatzeko eta ulertzeko ezinbestekoak diren xedapen batzuk erantsi dira. Garrantzi honetako erreforma batek oso kontuan izan behar du toki-administrazioa, eta hautaketa-prozesuen garapena erraztuko duten neurriak gehitu behar ditu.

Horrela, lehen xedapen gehigarriak aukera ematen du udalerriek, bereziki kudeaketa-gaitasun mugatuagoa dutenek, beren karrerako funtzionarioen edo lan-kontratuko langile finkoen hautaketaren kudeaketa materiala probintzietako

ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo. Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección.

Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos

aldundiei, kabildoei, ubarteetako kontseiluei, udalaz gaindiko erakundeei edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegoetako organo baliokideei agintzeko.

Kasu horretan, sistema boni atxikitako udalerrietako plaza, kategorien, kidegoen, eskalen edo azpieskalen arabera bilduta, aldizkako deialdietan eskainiko dira, eta deialdi horien oinarriak hautaketa hori egiteko agintzen zaion Administrazioak¹ onartuko ditu. Udalek, era berean, bitarteko langileen eta aldi baterako lan-kontratuko langileen hautaketaren kudeaketa materiala ere agindu abal izango dute, baldintza berberetan.

Berariaz, eta toki-eremuan aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen ondorioetarako soilik, lege honen 2. artikuluan xedatutakoaren arabera arautuko dira. Beraiz, prozesu horiei ez zaie aplikatuko ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretuaren 8. eta 9. artikuluetan xedatutakoa. Dekretu horrek toki-administrazioako funtzionarioak hautatzeko prozedurak bete behar dituen oinarriko arauak eta gutxienezko programak ezartzen ditu.

Seigarren xedapen gehigarriak aurreikusten du Herri Administrazioek, salbuespen gisa, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren testu bateginaren 61.6 eta 7. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, lehiaketa-sistemaren bidez, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe bete izan diren plaza deitzea, 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak betez.

Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu abal izango dira.

Lehiaketa hori salbuespeneko prozesu gisa hartuta, Konstituzio Auzitegiak kargu eta enplegu publikoetara iristeko berdintasun-printzipioari buruz ezarritako doktrina (EKren 23.2

insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección. Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

La disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos se realizarán por una sola vez y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas.

artikulua) aipatu behar da, salbuespenezko arrazoi objektiboengatik baino ezin baita salbuetsi.

Gainera, sarbide hori berdintasunez antolatu behar da deialdian, arau abstraktu eta orokorren bidez, legearen aurrean herritarren berdintasuna zaintzeko. Hori dela eta, legegileak eta Administrazioak irizpide objektiboetan oinarritutako arauak aukeratu behar dituzte, EKren 103.3 artikulua (67/1989KAE-Konstituzio Auzitegiaren Epaiak, 27/1991 eta 60/1994) ezartzen dituen merezi-mendu- eta gaitasun-kanonak oinarri hartuta.

Konstituzio-jurisprudentziaren arabera, Konstituzioaren 23.2 artikuluko kargu eta enplegu publikoetara iristeko berdintasun-printzipioaren urraketarik ez hautemateko bete behar diren baldintzen artean daude, lehenik eta behin, salbuespenezko egoera izatea. Bigarrenik, horrelako prozeduretara behin bakarrik jotzea, bestela, salbuespenezko konponbide izaera galduko litzateke. Eta hirugarrenik, aukera hori lege-mailako arau batean aurreikusita egotea (12/1999 KAE, 1999ko otsailaren 11koa).

Xedapen gehigarri horren bidez, bost urtetik gorako iraupena duten bitarteko langileen jurisprudentzia-kontzeptuari ematen zaio araubabesa. Oinarritzko araudia denez, Herri Administrazio guztiei aplikatu behar zaie, eta lurralde osoan berdintasuna bermatzen du.

Lege honetan jasotako aurreikuspenak betetzen ditu Herri Administrazioek bost urte edo gehiagoko aldi baterako betetako plazaetarako obiz kanpoko eta salbuespenezko lehiaketarako deialdia egin ahal izateko aipatutako jurisprudentzia-baldintzak. Eta, gainera, arrazoizkoa, proportzionatua eta ez arbitrarioa da. Enplegua egonkortzeko prozesu horrek 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe betetako egituraeko plaza guztiei eragiten die, 2012tik 2015era bitarteko ekitaldietako ez zelako langile berririk sartu, hau da, zero

Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio.

La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo

birjarpen-tasen egon zelako. Tasa horien ondorioz, ezinezkoa izan zen une horretan bitarteko erregimenean betetzen ari ziren plaza enplegu publikoko eskaintzetan sartzea.

Zortzigarren xedapen gehigarriaren arabera, gainera, seigarren xedapen gehigarrian jasotako egonkortze-prozesuetan 2016ko urtarrilaren 1a baino lehenago lan-harremana duten langileek aldi baterako betetzen dituzten egitura-ko lanpostu butsak sartuko dira deialdietan. Hamargarren xedapen gehigarria Legea Nafarroako Foru Komunitateari eta Euskal Autonomia Erkidegoari aplikatzeari buruzkoa da.

Deitutako aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak arintzeko iragarritako asmoaren barruan, lehen xedapen iragankorrak aurreikusten du 2017rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko ekainaren 27ko 3/2017 Legearen 19.Bat.6 artikuluan eta 2018rako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko uztailaren 3ko 6/2018 Legearen 19.Bat.9 artikuluan aurreikusitako aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuen esparruan onartutako enplegu publikoaren eskaintzetan sartutako plaza betetzeko hautaketa-prozesuak 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko direla.

2.- Prozesu mugatuak gauzatzeko ezintasuna

Nabarmendu behar da abenduaren 28ko 20/2021 Legeak berariaz jasotzen duela prozedurak «lebia askearen» mende jartzea, eta horrek esan nahi du ezin zaiola inolako mugarik ezarri karrerako funtzionarioen lehiari prozedura horietan, bereziki seigarren xedapen gehigarritik eratorritakoetan. Gainera, prozedura horietan baloratu beharreko merezimendu gisa deialdia egin duen administrazioan emandakoak bakarrik sartzen badira, horiek erabat deusezak izango lirateke, izan ere prozesu mugatu biburtuko liratekeelako une horretan bertan, eta hori Konstituzioaren aurkakoa da.

público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

Conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

La disposición adicional décima se refiere a la aplicación de la Ley a la comunidad Foral de Navarra y a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Dentro de lo anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, la disposición transitoria primera prevé que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

2.- Imposibilidad de llevar a cabo procesos restringidos

Es preciso destacar que, la ley 20/2021, de 28 de diciembre, recoge de forma expresa el sometimiento de los procedimientos a la «libre concurrencia», lo que supone que no se puede establecer limitación alguna a la concurrencia de funcionarios de carrera a estos procedimientos, especialmente los derivados de la disposición adicional sexta, y si en estos procedimientos se incorporan solo como méritos a valorar los prestados en la administración convocante, estos resultarían nulos de pleno derecho por constituirse de facto en procesos restringidos, lo que resulta inconstitucional.

Horri dagokionez, interesgarria da Auzitegi Gorenak, Administrazioarekiko Auzibideen Salak, 2013ko irailaren 25ean emandako epaia (1739/2012 erreke.). Nabiz eta Osasun Zerbitzuetako estatutupeko langileei buruzkoa izan, auzitegiak adierazi zuen hantagai bat ezin dela berritoki saiatu bere kidego, eskala edo lan-kategoria berean sartzen, baina ezere ez diola eragozten beste batzuetara sartzea hainbat administrazio publikotan. (126/2008 KAE, urriaren 27koa).

Gainera, «lebia askearen» nabiteazko ondorio hori berresten du, lege-erregulazio horietan guztietan, aplikazio-eremu zehatzaren mugaketaren erreferentzia ez baita pertsonengan zentratzen, aldi baterako okupatutako «plazetan» baizik, deialdiaren unean edo aurretik plaza horiek bete dituzten pertsonak alde batera utzita. Horrek esan nahi du arau-esparru honetan guztian salbuespen subjektiboa erabat baztertua geratu dela formalki.

3.- Balorazio irizpideak iraupen luzeko enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdian

Legearen 2.1. artikulutik eratorritako prozesuei buruzkoa da Legearen 2.4 artikulua. Artikulu horrek ezartzen du “lehiaketa-oposizioa izango dela hantaketa-sistema, eta lehiaketa-fasean puntuazio osoaren ehuneko berrogeiko balorazioa izango duela. Balorazio horretan, batez ere, kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo balioekidean izandako esperientzia hartuko da kontuan, eta litekeena da oposizio-fasean egindako ariketak baztertzailak ez izatea (...)”

Hala ere, Legeak berak ez du ezer esaten 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako lehiaketa-prozesuei buruz, horietan baloratu beharreko merezimenduen baztapenari dagokionez.

“Seigarren xedapen gehigarria. Iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdia. Administrazio publikoek, salbuespenez eta EPOELTB- Enplegatu Publikoen Oinarriko Estatutuaren Legearen Testu Bateratuaren 61.6 eta 7 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, lehiaketa bidez deituko dituzte, 2.1 artikuluan ezarritako

A este respecto resulta de interés la sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso, de 25 de septiembre de 2013 (rec.1739/2012), aunque referida al personal estatutario de los Servicios de Salud, el tribunal declaró que un aspirante no puede volver a intentar acceder a su mismo cuerpo, escala o categoría laboral a los que ya pertenece, pero nada le impide acceder a otros en diferentes administraciones públicas. (STC 126/2008, de 27 de octubre).

Además, confirma esta conclusión de la obligada «libre concurrencia», el hecho de que, en todas estas regulaciones legales, la referencia de delimitación de su ámbito de aplicación concreto se centra, no en las personas, sino en las «plazas» ocupadas temporalmente, con independencia de las personas que las haya ocupado en el momento de la convocatoria o con anterioridad, esto supone que en todo este marco normativo la excepcionalidad subjetiva formalmente ha quedado excluida totalmente.

3.- Criterios de valoración en la convocatoria excepcional de estabilización de empleo de larga duración

El artículo 2.4 de la Ley se refiere a los procesos derivados del artículo 2.1. de la misma, cuando establece que “el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición (...)”

Sin embargo, nada dice la propia Ley de los procesos de concurso derivados de las Disposiciones adicionales 6ª y 8ª, en cuanto a la ponderación de los méritos a valorar en los mismos.

“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. Las Administraciones Públicas

baldintzak betetz, 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen aldi baterako eta etenik gabe betetako plazaak. Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira, eta, betiere, arau honetan ezarritako epeak errespetatuko dituzte.”

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Autonomia Erkidegoen eta Toki Entitateen jarduerak. EPOELTBren eta lege honetan ezarritakoaren esparruan, Autonomia Erkidegoetako, Foru eta Toki Entitateen administrazioak egonkortasun-prozesuak garatuko ditu, eta lege honetan aurreikusitakoaren arabera, akordioak egingo ditu sindikatuekin, arau honetan ezarritako behin-behinekotasuna murrizteko helburua lortzeko.

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren kidegoei eta eskalei buruzko azaroaren 11ko 7/2021 Legearen lehenengo eta bigarren xedapen gehigarrietan, 2.2 artikulua araberak, Euskal Funtzio Publikoari buruzko ekainaren 6ko 6/1989 Legearen aplikazio-eremuko administrazio publikoei aplikatzekoak direnetan, euskal administrazioetan enplegua finkatzeko prozesuak arautzea aurreikusi da.

Kasu honetan, berriro ere erregulazio zehatzagoa dugu “enplegua finkatzeko prozesu berezi” deritzenei dagokienez. Prozesu horiek lehiaketa-oposizio gisakoak izango dira. Aitzitik, “finkatze-prozesu berezi” direlakoetan, Legeak aukera bakarra ezartzen du: administrazioek “euskal funtzio publikoan sartzeko salbuespen gisa enplegua finkatzeko prozesu bereziak lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izatea, betiere enplegu publikoari buruzko Estatuko oinarriko legerian xedatutakoaren esparruan”.

convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

“Disposición adicional novena. Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.”

Por otro lado, la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en sus Disposiciones adicionales primera y segunda, de aplicación, de acuerdo a su artículo 2.2, a las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 6/1989, de 6 de junio, de la Función Pública Vasca, contempla la regulación de los procesos de consolidación de empleo en las administraciones vascas.

En este caso, volvemos a encontrarnos con una regulación más detallada en lo que se refiere a los “procesos especiales de consolidación de empleo”, que adoptarán la forma de concurso-oposición, mientras que en los “procesos excepcionales de consolidación”, la Ley únicamente establece la posibilidad de que las administraciones puedan realizar, “con carácter excepcional, procesos especiales de consolidación de empleo para el acceso a la función pública vasca a través del sistema de concurso, en el marco de lo

Lege autonomikoa Estatuko Legearen aurretik onartu zen, eta aztertutakoaren arabera, ez du berariazko erregulaziorik planteatzen lehiaketa-sistemaren bidez garatu beharreko prozesuetarako. Hori horrela izanik, prozesu horietan kontuan hartu beharreko merezimenduak zehazterakoan aztergaiari buruzko araudia eta jurisprudentzia aztertu behar ditugu, bai eta horietako bakoitzaren baztapiena ere.

Horren harira, Kode Zibilarren 4.1 artikulua honako hau adierazten du: “1. Arauak berdin aplikatuko dira, berariazko baliar kasu bat kontuan hartu ez badute ere, antzeko kasuen bat arautzen baldin badute.”

4.- esperientzia profesionala meritu gisa iraupen luzearen enplegua egonkortzeko ezohiko prozesu-etan

Ezbaierik gabe, lan-esperientzia kontuan hartzea meritu egokitzat jo izan da Herri Administrazioetarako langileen hautaketa-prozesuetan. Izan ere, eskarmentuaren bidez garatutako benetako zerbitzu-denborak agerian jar ditzake funtzio publiko jakin bat garatzeko trebezia edo gaitasuna. Eta are gehiago, hizpide ditugun prozesuetan eta horien gisakoetan (107/2003 KAE, ekainaren 2koa).

“Aldi baterako enplegu publikoa finkatzeko helburua ezin da aldeaz aurretik Konstituzioaren arabera lege kontraktatzat jo. Izan ere, enpleguan egonkortasuna lortu nahi du agindutako xereginak behar bezala betetzen denbora gehiago edo gutxiago daramatenentzat. Eta, beraz, ez da ere lege kontrakoa lehiaketa-fasean parte hartzen duten langileek emandako zerbitzuak aurretiazko esperientzia gisa baloratzea ere.”

“Hortaz, antzinatea edo aurretiazko esperientzia merezimendutzat hartzea ezin da neurri arbitrario, neurrigabe edo arrazoigabetzat jo, aldi baterako enplegua finkatzeko helburu horri

dispuesto en la legislación básica estatal sobre el empleo público”.

Se da la circunstancia que la Ley autonómica se aprobó con anterioridad a la Ley estatal, que, tal y como hemos analizado, no contempla regulación específica para los procesos que se deberán desarrollar por el sistema del concurso.

Siendo así, debemos analizar tanto la normativa como la jurisprudencia relativa a la materia que nos ocupa, a la hora de determinar los méritos a valorar en estos procesos, así como la ponderación de cada uno de ellos.

En este sentido, el artículo 4.1. del Código Civil señala que “1. Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.”

4.- La experiencia profesional, como mérito, en los procesos excepcionales de estabilización de empleo de larga duración

Ciertamente, la valoración de la experiencia profesional ha sido considerada como un mérito apropiado para ser valorado en procesos de selección de personal en las Administraciones Públicas dado que el tiempo efectivo de servicios puede poner de manifiesto la aptitud o capacidad para desarrollar una determinada función pública. Máxime, en procesos de la naturaleza a los que nos estamos refiriendo (STC 107/2003, de 2 de junio).

“La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado”.

dagokionez. Eta, benetan desberdintasuna ezartzen badu ere, hori interes publiko zilegi baten arabera ezartzen da, eta bere helburua ez da funtzio publikoan sartzeko benetako aukera inori kendu eta baztertzea.”

“La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque, efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública”.

Ez dirudi horri eragozpenik jarri behar zaionik, eta Konstituzio Auzitegiak eta Auzitegi Gorenak behin eta berri nabarmendu dute haren balioa.

Nada parece que haya que objetar a ello y, tanto el Tribunal Constitucional, como el Tribunal Supremo lo han subrayado resaltando su validez en forma reiterada.

Hala ere, merezimendu hori deialdiaren oinarrietan islatzeko moduak, noski, askea eta mugatu gabea izan behar da (38/2021 KAE, otsailaren 18koa). Hau da, saihestu egin behar du oso modu berezi eta zehatzean egitea, baztertzailatzat har daitekeelako eta pertsona baten edo pertsona-talde baten mesederako izan daitekeelako (67/1989 KAE, apirilaren 18koa). Are gehiago, hautagai batzuk baztertuko dituen eskakizun gisa sartu (60/1994 KAE, martxoaren 31koa). Eta ezin dute berdintasun-printzipioa urratzen duten erreferentzia zehatz eta banakakoak jaso (73/1998 KAE, martxoaren 31koa). Azken batean, elementu horrek hautagaien merezimendua eta gaitasuna zehazteko duen balioa onartuta, ez da iruzurrez erabili behar. Izan ere, Konstituzio Auzitegiak berariaz dioten bezala, hauxe da kontuan hartu beharrekoa:

“Laburbilduz, EK-Espainiar Konstituzioaren 23.2 artikulua bermatzen du prozesu horiek arautzen dituzten arauak ez dutela parte-hartzaileen artean desberdintasunik ezartzen, justifikazio objektiborik eta arrazoizkorik ez duena. Eta ez direla neurritz kanpokoak ere. Eta funtzio publikoan sartzeko baldintzak eta hautaketa-irizpideak orokorrak eta abstraktuak dira, eta, gainera, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak kontuan hartzen dituzte.”

Gure kasuan, gainera, kontuan hartu behar da esperientzia profesionalak merezimendu guztien gainean duen pisua. Izan ere, Epaimahaiak berak

No obstante, la forma en que se plasme dicho mérito en las bases de la convocatoria, que por supuesto ha de ser libre y no restringida (STC 38/2021, de 18 de febrero), ha de evitar que se realice de forma tan singular y concreta que pueda considerarse discriminatoria por favorecedora de una persona o un grupo de personas (STC 67/1989, de 18 de abril), o que se articule como un requisito excluyente (STC 60/1994, de 28 de febrero), o que se contengan referencias individualizadas y concretas que lesionen el principio de igualdad (STC 73/1998, de 31 de marzo). En definitiva, que admitiendo el valor de dicho elemento para determinar el mérito y la capacidad de los candidatos, no se utilice en forma fraudulenta y es que, como expresamente dice el Tribunal Constitucional, todo se reduce a tener en cuenta que: “En definitiva, a modo de síntesis, el art. 23.2 CE garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad”

En nuestro caso, además, es preciso tener en cuenta el peso de la experiencia profesional sobre el conjunto de los méritos ya que como indica el propio Tribunal

adierazten duen bezala, alde batetik, “berdintasun-baldintzetan sartzearen eta, bestetik, merezimendu-eta gaitasun-printzipioen arabera sartzearen arteko konexioak, lehiakideen arteko tratu irrazional edo arbitrarioaren desberdintasuna saihesteko (60/1994 KAE, otsailaren 28koa, 4. OJ-Oinarri Juridikoa), merezimendu jakin bati emandako balorazioa kontrolatzera eraman behar gaitu. Izan ere, esperientzia profesionalak ezin du beste pertsonak lehiatzeko aukera baztertzen duen baldintza bihurtu behar, ezta onargarri-tasunaren muga gainditzen duen dimentsio kuantitatiborik eduki behar” [KAEak: 67/1989 apirilaren 18koa, 4. OJ, 185/1994 ekainaren 20koa, 6. OJ, eta 73/1998, martxoaren 31koa.]

Egia da horrelako prozesuetan nolabaiteko abantaila konparatibo bat onartzen dela, baina ezin da bihurtu deialdia egin duen administrazioetik kanpoko pertsonak edo sektore publikoan aurretik zerbitzurik eman ez dutenak enplegua ezin lortzea. Beraiz, Administrazioako aldi baterako langileei emandako lehiarako abantaila dakarren enplegu publikora berdintasunez iristeko eskubidearen muga proportzionaltasunaren marjinetan kokatu behar da (Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2020ko urtarrilaren 20ko epaia, 535/2019 erre.).

Hau da, gainera, puntuazioak proportzionatua izan behar du. Badakigu ez dela bala, ezta hemen aztertzen ari garen salbuespenezko prozesua denean ere, %45etik gorakoa denean, batez ere lehiaketa-fase hori baztertzaila bada eta oposizio-faserako sarbideari betoa jartzen bazaio (27/2012 KAE, martxoaren 1ekoa). Hala da proportzionatutzat hartzen da gehieneko puntuazioaren %27,58 baino ez bada (107/2003 KAE, ekainaren 2koa) edo azken puntuazio horren %31,57 baino ez bada (18 Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 2019ko otsailaren 7ko epaia (1744/2018 erre.) jaso nahi dugu. Bertan, alderdi zehatz horri buruzko funtsezko bi gai jorratzen dira. Honako honetan jorratzen duen gaia hau da: ea bitarteko langileei lehiaketa-fasean Unibertsitate Konplutensean bakarrik emandako zerbitzuak baloratzeak eta

la “conexión entre acceso en condiciones de igualdad, por un lado, y el acceso de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, por otro, nos ha llevado también a controlar, para evitar una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes (STC 60/1994, de 28 de febrero, FJ 4), la valoración dada a algún mérito en concreto ya que, en el caso concreto de la experiencia profesional, ni puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de concurrencia de terceros, ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable [STC 67/1989, de 18 de abril, FJ 4, 185/1994, de 20 de junio, FJ 6 c), y 73/1998, de 31 de marzo, FJ 3 b)]”.

Bien es cierto que en este tipo de procesos se admite cierta ventaja comparativa que, sin embargo, no puede traducirse en una imposibilidad de acceso al empleo por parte de personas ajenas a la Administración convocante, o que no han prestado servicios con anterioridad en el sector público, de modo que la limitación del derecho al acceso al empleo público en condiciones de igualdad que representa la ventaja competitiva concedida a los empleados temporales de la Administración debe de ubicarse en los márgenes de la proporcionalidad (STSJ de Andalucía de 20 de enero de 2020, rec. 535/2019).

Es decir, además, la puntuación ha de ser proporcionada. Sabemos que no lo es, inclusive cuando se trata de un proceso excepcional como el que aquí se analiza, cuando es superior al 45%, sobre todo si esa fase de Concurso es eliminatoria vetando el acceso a la fase de oposición (STC 27/2012, de 1 de marzo). Lo es, al parecer, si solo supone el 27'58% de la puntuación máxima (STC 107/2003, de 2 de junio) o del 31'57 sobre esa puntuación final (STC 185/1994, de 20 de junio). Cabe hacernos eco, asimismo, de la STSJ de Madrid de 7 febrero de 2019 (rec. 1744/2018), en la que se aborda dos cuestiones esenciales respecto de este concreto aspecto. En ésta se trata la cuestión de si el hecho de que únicamente se valoren en la fase de concurso los servicios prestados en la Universidad

balorazio horrek hantaketa-prozesuaren fase osoan duen garrantziak, eragozten duten ala ez, deialdia egin duen Unibertsitatearen aldeko aurreko zerbitzu-prestazio hori ez duten hautagaiek hantaketa-prozesua gainditu eta deitutako plazaetako bat lortzea. Madrilgo Justizia A.N.aren ustez, tratu-desberdintasuna proportzionatua, orekatua, objektiboa eta arrazoiizkoa da, merezimendu- eta gaitasun-printzipioetan oinarritua, eta honako alderdi hauek hartzen ditu kontuan: lehenik, oposizioaren aurreko faseak 50 puntuko balioa zuen guztira; bigarrenik, lehiaketa-fasean lor zitekeen gehieneko puntuazioa 22 puntukoa zen, eta horietako bi esperientziak bestelako bi era desberdinen bidez lor zitezkeen; eta, hiru-garrenik, oposizio-fasea gainditzeko gutxienez 25 puntu lortu behar ziren, eta, beraz, zerbitzu konputagarriak zituen bitarteko bat prozesutik kanpo gera zitekeen, baldin eta oposizioaren aurreko fasea gainditzen ez bazuen.

Araudi-sistemari erreparatu gero, eta 20/2021 Legearen 2.4 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, honako arau hauek ondorioztatzen dira egiten diren lehiaketa-oposizioeko prozeduretarako:

☐ Lehiaketa-fasea puntuazio osoaren ehuneko berrogei izan daiteke.

☐ Horretan, batez ere kontuan hartuko da kasuan kasuko kidego, eskala, kategoría edo maila baliokidean izandako esperientzia; gero, alde batetik, ezin dira soilik kontuan hartu ehuneko hori betetzeko aldeko aurretik emandako zerbitzuak, eta, bestetik, dagokion ehunekoa negoziatzio kolektiboko prozesuan gauzatu behar da.

☐ Komeni da aipatzea, halaber, Estatuko zerbitzu juridikoek hartutako erabakien legezkotasunari buruz egiten diren errekerimenduak baloratzerakoan jarraitu beharreko irizpideei dagokienaz, ziurrenik izango duen garrantziagatik. Besteak beste, Funtzio Publikoko Estatuko Idazkaritzaren Ebazpen ospetsuak, prozesu horiek egiteko irizpide komunak ezartzen dituenak. Ebazpen horrek, bi abolku dituela (zehazki honela dio: “komenigarria izan daiteke”), hau da:

☐ Baloratu beharreko zerbitzuak lanbide-kategoría edo funtzionarioen kidego berari dagokionak baino ez izatea, edo, gutxienez,

Complutense al personal interino y el peso que dicha valoración tiene en la fase total del proceso selectivo, impide o no que terceros carentes de esa prestación previa de servicios de la Universidad convocante puedan superar el proceso selectivo y obtener una de las plazas convocadas. El TSJ de Madrid entiende que la diferencia de trato es proporcionada, equilibrada, objetiva y razonable, basada en los principios de mérito y capacidad, atendiendo a los siguientes extremos: la fase previa de oposición tenía un valor total de 50 puntos; en segundo lugar, el máximo que se podía obtener en la fase de concurso eran 22 puntos, dos de los cuales se podían obtener por medios distintos a la experiencia; y tercero que, para superar la fase de oposición había que obtener un mínimo de 25 puntos, de forma que incluso un interino con servicios computables podría quedarse fuera del proceso si no aprobaba la fase previa de oposición.

Si atendemos al sistema normativo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, se deducen las siguientes reglas para los procedimientos de concurso-oposición que se celebren:

☐ La fase de concurso puede representar un cuarenta por ciento de la puntuación total.

☐ En ésta se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, luego, de un lado, no puede tenerse en cuenta únicamente los servicios previos prestados para cubrir ese porcentaje, y de otro, el porcentaje correspondiente ha de aquilatarse en el proceso de negociación colectiva.

☐ Conviene referirse también, por la importancia que seguramente tenga respecto de los criterios a seguir por los servicios jurídicos del Estado a la hora de valorar los requerimientos que en su caso se realicen sobre la legalidad de los acuerdos adoptados, que la célebre Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se establecen criterios comunes para la realización de estos procesos, contiene dos consejos (“puede resultar conveniente” dice expresamente), a saber:

graduazio bat egotea, mailakatzeko edo kidego berean emandako zerbitzuak neurri handiagoan baloratzeko aukera ematen duena.

□ Lan edo eginkizun jakin baterako ez dela egokia puntuazioa bereiztea zerbitzuak eman ziren Administrazioaren arabera, kontrakoa justifikatzen duten inguruabar objektiboak daudenean izan ezik, eta hori negoziatzeko kolektiboan adostu izanez gero. Aitzitik, Auzitegi Gorenaren 2019ko ekainaren 24ko epaiak (Administrazioa-rekiko Auzibideen Sala, 4. sekzioa, 878/2019) justifikatzen du alde aurreko esperientziak balorazio desberdina izan dezakeela, deialdia egin duen administrazioan edo beste batean eskuratutakoaren arabera. Epaimahaiak honako hau jaso du: «ez dirudi arbitrarioa denik Administrazioan alde aurretik izandako esperientziari puntuazio desberdina ematea, deitutako plaza dagokion Administrazioan edo beste batean eskuratu den kontuan hartuta. Bataren eta bestearen artean elementu komunak egon arren, ez dago zalarazirik dagokion antolamendu- eta funtzio-testuingurua ez dela berdina, eta, printzipioz, ez datozela bat ez eskumenak, ez funtzioak, ez aplikatu beharreko araudia. Bera, alde horiek tarteko, ez da zentzugabea puntuazioa ere desberdintzea».

Lehiaketa bidez egiten diren aldi baterako enplegua finkatzeko prozedurei dagokienez, 20/2021 Legeak ez du inolako irizpiderik eman, eta, bera, gogoratu behar da, edonola ere, eta oposizio-lehiaketa bidez gauzatutako prozeduretan gertatzen den bezala, ezin izango dela soilik kontuan hartu aurretiazko esperientzia profesionala, horrela eginez gero, praktikan prozesu mugatu bihurtuko genukeelako (83/2000 KAE).

Konstituzio Auzitegiak onartu izan du Herri Administrazioan izandako esperientzia merezimendu gisa baloratzeko ez dela berdintasun-

□ *Que los servicios prestados a valorar sean únicamente los correspondientes a la misma categoría profesional o cuerpo de funcionarios, o al menos que exista una graduación que permita valorar en mayor medida los servicios prestados en la misma categoría o cuerpo.*

□ *Que para un mismo tipo de trabajo o funciones concretas no procede diferenciar la puntuación dependiendo de la Administración para la que se prestaron los servicios, salvo que existan circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario y así se hubiera acordado en negociación colectiva. Por el contrario, en la STS de 24 de junio de 2019, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, núm. 878/2019, justifica que la experiencia previa pueda tener una valoración distinta según se haya adquirido en la Administración convocante o en otra distinta. Dirá el Tribunal que «no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación».*

En cuanto a los procedimientos de consolidación de empleo temporal que se lleven a cabo mediante concurso, la Ley 20/2021 no aporta criterio alguno, por lo que solo cabe recordar que, en cualquier caso, y como sucede ya en los procedimientos llevados a cabo mediante concurso-oposición no podrá solo tenerse en cuenta la experiencia profesional previa ya que, de facto, lo convertiríamos en un proceso restringido (STC 83/2000).

El Tribunal Constitucional viene aceptando que valorar la experiencia en la Administración Pública como mérito no es contrario al principio de igualdad, si bien resulta conveniente precisar que se trata de

printzipioaren aurkakoa. Hala ere, komeni da zehaztea doktrina hori bereziki finkatuta dagoela esperientzia hori ematen dutenen eta esperientzia hori ematen ez dutenen arteko kontrastea ebazteko. Horregatik, ez da zuzenean aplikagarria, administrazio batean eskuratutako esperientziari beste batzuen aldean eman behar zaion lehentasuna erabakitzeke. Horren froga ona da Konstituzio Auzitegiaren irailaren 27ko 281/1993 Epaiaik honako hau adierazten zutena:

"Eta justifikatu gabeko desberdintasuna da, hain zuzen ere, orain epaitzen ari garen baremoan jasotakoa. Izan ere, lehiakideek esperientzia jakin bat lortu duten udalaren arabera bereiztea, eta ez esperientzia bera oinarri hartzea, esperientzia hori hartu duen Udala edozein izanda ere, ez da arrazoizko irizpidea, Konstituzioaren berdintasun-printzipioarekin bateragarria dena. Are gehiago adierazten behar da: irizpide ebaluatzaile horrekin agerian geratzen da lehiaketa horretan pertsona jakin batzuen alde egiteko asmo argia dagoela, eta, esperientzia bera izanik beste udal batzuetan esperientzia hori eskuratu duten pertsonen kaltetan ari direla – Konstituzioan onartezinak direnak –

"Hala ere, berdintasun-printzipio konstituzionalaren aurka doa, merezimendu-lehiaketa batean, autoan aipatutako lehiaketan bezala, zenbait administrazio-lanpostutan lortutako esperientziaren inguruan egituratzen denean, udal jakin batean (deialdia egin duen Udalean) kategoria jakin bat (deitutako lanpostuena) betetzeak ordezkatzeko duen esperientziari neurri zehatz kanpo lehentasuna ematea eta –eta lehiaketaren azken emaitzan erabakigarria izatearen ondorioarekin–".

Ondorio horietarako, bai Auzitegi Gorenaren Epaiaik (2011ko maiatzaren 18koa, 3013/2008 erreka.), hala nola Justizia Auzitegi Nagusiak (Errioxako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia, 2018ko uztailaren 5koa, 79/2018 erreka.) azpimarratu dute garrantzitsuena garatzen diren funtzioak direla,

una doctrina principalmente sentada para resolver el contraste entre quienes aportan esa experiencia y quienes no la aportan que, por eso, no es directamente aplicable para decidir la prioridad que debe darse a la experiencia adquirida en una administración frente a otras; y buena prueba de ello es que la STC 281/1993, de 27 de septiembre, se pronunció en el siguiente sentido:

"Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptables – de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos".

"Con todo contraría abiertamente el principio constitucional de igualdad el que en un concurso de méritos que, como el de autos, se articula alrededor de la experiencia adquirida en diversos puestos administrativos, se prime desafortadamente y de manera desproporcionada -y con la consecuencia de hacerlo determinante del resultado último del concurso- la experiencia representada por el desempeño de una determinada categoría (la de los puestos convocados) en un determinado Ayuntamiento (el convocante)"

A estos efectos, tanto el Tribunal Supremo (STS 18 de mayo de 2011, rec. 3013/2008), como los Tribunales Superiores de Justicia (STSJ de la Rioja de 5 de julio de 2018, rec. 79/2018) han hecho hincapié en esta cuestión subrayando que lo importante son las funciones que se desarrollan y no

eta ez zerbitzu horiek ematen diren Administrazioa. Lehenengoan honako hau arrazoituko litzateke:

“Gai hori ebazteko, bi premisa hauek hartu behar dira kontuan: batetik, baloratutako esperientziari edo zerbitzuei dagokien Administrazioa zein den ez dela kontuan hartuko, alderatzen diren lanpostuen eginkizun funtzionalean ere desberdintasunak dandela agertzen ez den bitartean. Eta, bestetik, Oinarri horiek egiten dituen Administrazioari dagokiola tratu desberdina xedatzeko kontuan hartutako elementu bereizgarriak zehaztea eta justifikatzea.”

Aipatzen den bigarrenean zalantzan jartzen zen, batetik, Logroñoko Udalean gizarte-langile gisa emandako zerbitzuak neurrikanpo gainbaloratu izana, beste edozein administrazio publikotan ere gizarte-langile gisa emandako zerbitzuei dagokienetz, Logroñoko Udalean izan ezik, bai eta beste edozein administrazio publikotan funtzionario edo lan-kontratuko langile gisa emandako zerbitzuei dagokienetz ere, lehen zenbatutakoak izan ezik. Bestalde, enpresa pribatuan edo elkarteetan emandako zerbitzuengatik egon zitezkeen merezimenduak alde batera uzten ziren, eta hori, apelatzailearen ustez, lanbide horren berezko ezaugarria zen.

Bada, Errioxako Auzitegiak hainbat zentzuazko adierazpen egin zituen. Alde batetik, nabarmentzekoa da lehiaketa-fasean puntuagarritzat jotzen diren merezimenduen zehaztapena eta haztapena administrazio bakoitzak har dezakeen hautazko erabakia dela, nahiz eta merezimendu baloragarritzat bakarrik har daitezkeen egin beharreko zerbitzuarekin lotura zuzena dutenak. Eta, merezimendu bakoitzari dagokion haztapenak arrazoiak eta neurriak izan behar duela. Bestetik, Administrazioari dagokiola tratu-desberdintasunak izateko kontuan hartzen dituen arrazoiak frogatzea, bai eta arrazoi horiek zilegizko helburuei erantzuten dietela eta ezarritako desberdintasunekiko proportzional-tasun-erlazio arrazoiak dutela ere. Kasu zehatzari dagokionez, honako hau arrazoi du:

la Administración en que se produce esa prestación de servicios. En la primera se razonaría que:

“Para resolver dicha cuestión deben tenerse en cuenta estas dos premisas: que la distinta Administración a que corresponda la experiencia o servicios valorados será indiferente mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos que sean objeto de comparación; y que es a la Administración autora de esa Base a la que incumbe la carga de concretar y justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual”.

En la segunda que se cita se cuestionaba: de un lado, la sobrevaloración de forma desproporcionada de los servicios prestados como Trabajador Social en el Ayuntamiento de Logroño, en relación con los servicios prestados también como Trabajador Social en cualquier otra Administración Pública, excepto el Ayuntamiento de Logroño, así como en relación con los servicios prestados como personal funcionario o laboral en cualquiera otra Administración Pública, excepto los computados anteriormente; de otro, se obviaba posibles méritos por servicios prestados en la empresa privada o asociacional, lo que, a juicio del apelante, era algo característico de esa profesión.

Pues bien, el Tribunal de La Rioja realiza varias declaraciones absolutamente razonables. De un lado, destaca que la determinación y ponderación de los méritos que se consideran puntuables en la fase de concurso es una decisión discrecional, aunque sólo es lícito considerar como méritos valorables los que tienen relación directa con el servicio a desempeñar y la ponderación relativa a cada mérito ha de ser razonable y proporcionada. Por otro, que corresponde a la Administración la carga de demostrar tanto las razones que toma en consideración para disponer diferencias de trato, como que dichas razones responden a finalidades legítimas y guardan una razonable relación de proporcionalidad con las diferencias que hayan sido

“Auzibideen Sala honek, deialdia egin duen administrazioaren zehaztapenik ez dagoenez, ez ditu hautematen hiriaren eta haren gizarte-problematikaren ezagutzarekin lotutako inguruabar zehatzak, zeinak justifikatzen duten balorazio handiagoa egitea eta egiten den proportzioan, Logroño-ko Udalean gizarte-langile gisa emandako zerbitzuei, deialdia egin duen Udala ez den beste Administrazio Publiko batzuetan emandako zerbitzuarekin alderatuta. Hiria eta haren gizarte-problematika ezagututa, ezin da jakin zergatik, 11 puntu lortzeko, Logroño-ko Udalean zerbitzuak eman dituen gizarte-langile batek 9 urte baino gehiago eman behar dituen eta beste administrazio publiko batean lan egin duen batek 36 urte behar dituen.

Hala ere, eremu pribatuan emandako zerbitzuei dagokienez, Salaketz ditu onartzen Elkargo apelatzailearen argudioak. Izan ere, ez du zehazten zein den Administrazioa ez den beste eremu batzuetan (zehazki, enpresa pribatuan edo elkarteetan jardueratan) garatutako lan-jardueraren eduki funtzionala, eta horrek ezinezko egiten du alegatutako proportzionaltasunik eta objektibotasunik eza antzematea.

Hala ere, azkenaldian, Administrazioarekin adeitsuagoa den jurisprudentzia batek bideragarritasuna onartu izan du deialdia egin duen Administrazioan eta beste administrazio batzuetan emandako zerbitzuengatik puntuazioaren bereizketan, batez ere bereizketa hori enplegua egonkortzeko prozesuei buruzkoa bada (Murtziako Justizia Auzitegi Gorenaren 2020ko urriaren 5eko epaia, 243/2019 erre. eta 2019ko ekainaren 24ko 878/2019 Epaia, Administrazioarekiko Auzibideen Sala, 4. sekzioa, lehen aipatua).

Ez da gauza bera gertatzen eremu pribatuan garatutako zerbitzuarekin. Auzitegi Gorenaren 2019ko uztailaren 5eko epaiak (173/2018 erre.) dioenez, “jurisprudentzian etengabe jotzen da justifikatutzat puntuazio handiagoa ematea administrazio bereko eta sartu nahi den kidego bereko zerbitzuetan edo lanpostuetan beste

establecidas. Y ya con relación al caso concreto razona que:

“La Sala, a falta de su concreción por parte de la Administración convocante, no aprecia las concretas circunstancias, relacionadas con el conocimiento de la ciudad y de su problemática social, que justifican una mayor valoración, en la proporción que se hace, de los servicios prestados como Trabajador Social en el Ayuntamiento de Logroño respecto de los prestados en otras Administraciones Públicas distintas del Ayuntamiento convocante.

El conocimiento de la ciudad y de su problemática social no permite conocer la razón por la que, para llegar a una puntuación de 11, un Trabajador Social que haya prestado servicios en el Ayuntamiento de Logroño precise hacerlo durante algo más de 9 años y uno que lo haya hecho en otra Administración Pública precise 36 años.”

Ahora bien, respecto de los servicios prestados en el ámbito privado, la Sala no acepta, sin embargo, los argumentos del Colegio apelante pues no concreta cuál es el contenido funcional de la actividad laboral desarrollada en ámbitos distintos de la Administración, concretamente empresa privada o actividad de la asociación, omisión que hace imposible apreciar la falta de proporcionalidad y de objetividad alegada.

No obstante, y en los últimos tiempos una jurisprudencia más deferente con la Administración ha venido admitiendo la viabilidad en la diferenciación de puntuación por servicios prestados en la Administración convocante y otras Administraciones sobre todo si se refiere dicha diferenciación a procesos de consolidación de empleo (STSJ Murcia de 5 de octubre de 2020, rec. 243/2019 y STS de 24 de junio de 2019, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, núm. 878/2019, antes referida)

No sucede lo mismo con los servicios desarrollados en el ámbito privado. La STS de 5 de julio de 2019 (rec.173/2018) vendría a señalar que “es una constante en la jurisprudencia considerar justificada

administrazio batzuetan izandakoek baino, eta, bereziki, administrazio publikoetatik kanpo izandakoek baino” [1492/2016 epaia, ekainaren 21ekoa (1986/2015 kasazioa); 1168/2016 epaia, maiatzaren 24koa (1463/2015 kasazioa); 2015eko azaroaren 10ekoa (3268/2014 kasazioa); 2014ko azaroaren 18koa (2718/2013 kasazioa); 2014ko martxoaren 19koa eta 26koa (193 eta 194/2013 kasazioa), besteak beste]. Batzuetan, garatzen diren funtzioetan oinarritzen ez diren arrazoiekin, bai zik eta, adibide gisa, zentro pribatu baten, itunduta zegoen zentro batean gainera, plaza betetzeko ez zelako hantaketa-prozesu ireki bat jarraitu, deialdi publiko baten bidez esate baterako (AGE: 2015eko otsailaren 23koa, 3742/2013 erreka.).

Ildo horretan, Auzitegi Gorenaren Auzibideen Salaren epaia, 2016ko apirilaren 24koak, 1463/2015 honako hau ere jaso zuen:

“Hasiera batean, itunpeko ikastetxeak eta publikoak ezin dira parekatu, haien jarduerak eta teknikak ez baitatoz bat nahitaez, eta ikastetxe mota bakoitzean sartzen diren profesionalak sartzeko ezarritako hantaketa-irizpideak ere ez dira berdinak”.

Baloratzen diren funtzio horiek betetzeko moduari dagokionez, ez du zalantzarik sortzen kontsiderazio hori ezin dela izan langile finko edo aldi baterakoaren arabera bereiztu, eta horren ondorio da, alderantziz, langile finkoei eta aldi baterakoek buruzko jurisprudenzia berria, lan-baldintzak aplikatzerakoan (Auzitegi Gorenaren 2022ko uztailaren 21eko epaia, 744/2021 erreka.), edo zerbitzua ematen den Kidegoak edo Eskalak baztertzailea izan beharko luke, baldin eta, garatutako funtzioei dagokienez, baliokidetzat har daitezkeen beste batzuk badaude (2019ko maiatzaren 28ko AGE, 90/2017 erreka.).

Berez, esperientziaren balorazioa ezin da deialdia egin duen administrazioan egiaztatutakora mugatu, ezta jatorrizko administrazioaren arabera modu desberdinean baloratu ere:

— lana funtsean desberdina ez bada

una mayor puntuación en los servicios o experiencia en puestos de la misma Administración y del mismo cuerpo en el que se aspira a ingresar que los habidos en otras Administraciones y, en particular, que los habidos fuera de las Administraciones Públicas” [sentencias n.º 1492/2016, de 21 de junio (casación n.º 1986/2015); n.º 1168/2016, de 24 de mayo (casación n.º 1463/2015); de 10 de noviembre de 2015 (casación n.º 3268/2014); de 18 de noviembre de 2014 (casación n.º 2718/2013); de 19 y 26 de marzo de 2014 (casación n.º 193 y 194/2013), entre otras]. A veces con razones no basadas en las funciones que se desarrollan sino, a título de ejemplo, en que en el centro privado, que además estaba concertado, no se siguió un proceso selectivo abierto con convocatoria pública para cubrir la plaza en cuestión (STS 23 de febrero de 2015, rec. 3742/2013).

En este sentido también la STS, Sala de lo Contencioso, de 24 de abril de 2016, rec. 1463/2015:

“en principio los centros concertados y los públicos no son equiparables porque sus actividades y sus técnicas no son necesariamente coincidentes, y tampoco lo son los criterios de selección establecidos para el acceso de los profesionales que ingresan en cada clase de centros”.

En cuanto al cómo se prestaron esas funciones que se valoran, no plantea dudas que dicha consideración no puede ser referida a si lo fueron como personal fijo o temporal lo que se deriva, a la inversa, de la reciente jurisprudencia sobre personal fijo y temporal a la hora de aplicarles condiciones de trabajo (STS de 21 de julio de 2022, rec. 744/2021), o el Cuerpo o Escala en el que se presten debería ser excluyente si existen otros que, en lo que se refiere a las funciones desarrolladas, pueden considerarse equivalentes (STS 28 de mayo de 2019, rec. 90/2017).

En principio, la valoración de la experiencia, no se puede ceñir a la acreditada en la Administración

– eta ez badago kontrakoa justifikatzen duen inguruabar objektiborik.

Auzitegi Gorenaren ustez, justifikazio objektiboa dago baldin eta:

– Egoera berezi bat konpontzeko asmoz, osasun-administrazio propioa abian jartzea bezala, [AGE (AE) 2004ko uztailearen 13a (6492/1999 ED)].

– Era berean, Balear Uharteetako Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko goimailako kidegoan sartzeko oposizio-lehiaketa batean, uste izan du ez dela arbitrarioa alde aurreko esperientziari puntuazio desberdina ematea, autonomia-erkidegoan edo Palmako Udalean (Auzitegi Gorenaren Auzibideen Sala, 2019ko ekainaren 24koa, 1776/2016 erreke.)

Izan ere, ez dirudi arbitrarioa denik Administrazioan alde aurretik izandako esperientziari puntuazio desberdina ematea, deitutako plaza dagokion esperientzia Administrazio berean edo beste plaza bateko beste batean eskuratu denaren arabera. Bataren eta bestearen artean elementu komunak egon arren, ez dago zalantzarik dagokion antolamendu- eta funtzio-testuingurua ez dela berdina, eta, printzipioz, ez datozela bat ez eskumenak, ez funtzioak, ez aplikatu beharreko araudia. Bera, alde horiek tarteko, ez da zentzugabea puntuazioa ere desberdintzea.

Erreferentzia-oinarriaren a) atalean aurreikusitakoa 0,224 puntukoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan izandako esperientziarako, eta b) idatz-zatian aurreikusitakoa 0,056 puntukoa beste administrazio batzuetan izandakorako, hau da, aurrekoaren % 25ekoa.

Ildo horretan, Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzibideen Salak 2017ko abenduaren 20an emandako epaia, 214/2017 erreke., aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesuei buruzkoak, honako hau adierazi zuen:

convocante ni valorar de forma distinta según la Administración de procedencia:

– *si el trabajo no difiere sustancialmente*

– *y no existen circunstancias objetivas que justifiquen lo contrario.*

El TS ha considerado que existe justificación objetiva:

– *Para resolver una situación singular que tiene su origen en la puesta en planta de la Administración sanitaria propia [STS (CA) 13 julio 2004 (R. 6492/1999)].*

– *Asimismo, en un concurso-oposición para el ingreso en el Cuerpo Superior de la AG de la CA de las Islas Baleares, ha estimado no arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa según se haya adquirido en la CA o en el Ayuntamiento de Palma (STS, Sala de lo Contencioso, de 24 de junio de 2019, rec. 1776/2016).*

“En efecto no parece arbitrario atribuir distinta puntuación a la experiencia previa en la Administración según se haya adquirido en la misma a la que pertenece la plaza convocada o a otra de diferente. Aun pudiendo haber elementos comunes entre una y otra, no cabe duda de que no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.

La prevista en el apartado a) de la base de referencia es de 0,224 puntos para la experiencia en la Administración de la Comunidad Autónoma y la contemplada en el apartado b) para la habida en otras Administraciones es de 0,056, o sea un 25% de la anterior”

En ese sentido, la sentencia del TSJ, Sala de lo Contencioso, de Madrid de 20 de diciembre de 2017, rec. 214/2017, referida a los procesos

“lan egindako hilabete bakoitzeko 0,35 puntu ematen dizkieite Madrilgo Udalean esperientzia hartu zuten hautagaiei, eta beste administrazio publiko batzuetan esperientzia hartu zutenei, berriaz, 0,18 puntu.

“aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesua denean, bi baldintza baino ez dira bete behar: beste hautagai batzuek aldi berean parte hartzeko aukera ez baztertzeara, eta -onargarriaren muga- deritzona gainditzeko duen dimentsio kuantitatiboa ez izatea”.

“bada, aztertzen ari garen prozesuaren oinarriek uste dugu baldintza horiek betetzen dituztela, eta lanbide-esperientziari emandako garrantzi kuantitatiboa ezin da neurriaz kanpokotzat edo arbitrariotzat jo; izan ere, balorazio hori Madrilgo Udaleko funtzionarioen aldi baterako enplegua finkatzeko ezohiko prozesua gauzatzekoan ofizial mekaniko gidariaren plazaak betetzeko helburuari lotuta dago.

Orain arte adierazitakoaren laburpen gisa:

Puntuazio desberdina eman dakioke deialdiaren xede den kidego, eskala, kategoria edo talde profesionalean izandako esperientzia profesionalari, deialdia egin duen administrazioan edo gainerako administrazio publikoetan emandako zerbitzuen arabera, baina betiere modu proportzionalen eta hautaketa-prozesuaren emaitzan inola ere erabakigarria izan gabe.

Arrazionaltasun- eta proportzionaltasun-atalase bati lotu behar zaio, merezimendua eta gaitasuna errespetatuko dituen, eta ezingo dena arbitrariotzat edo subjektibotzat jo. Ezin da mugatu eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean, bitarteko edo lan-kontratudun izaera duten hautagaiek egiaztatutakora, edo lebiaketa egin baino denbora gutxi lehenago izaera hori izan dutenen hautagaiek egiaztatutakora. Eta kontuan hartu behar da, zerbitzuak emateko araubide zehatza edozein dela ere, funtzionarioa izan zein lan-kontratuduna izan.

extraordinarios de consolidación de empleo temporal, señalaba que:

“asignan 0,35 puntos por cada mes de servicio a los aspirantes que adquirieron experiencia en el Ayuntamiento de Madrid, frente a los 0,18 puntos que asignan a quienes lo hicieron en otras Administraciones Públicas”.

“exigiéndose solamente dos requisitos cuando se trata de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal: que no se excluyan la posibilidad de concurrencia de terceros y que no tengan una dimensión cuantitativa que rebase lo denominado como “límite de lo tolerable”.

“pues bien, las bases del proceso que examinamos estimamos que reúnen dichas condiciones, sin que la relevancia cuantitativa otorgada a la experiencia profesional se pueda considerar desproporcionada o arbitraria, pues dicha valoración está en relación a la finalidad de provisión de las plazas de oficial mecánico conductor en ejecución del proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid”

A modo de resumen de lo señalado hasta ahora:

Se puede otorgar una diferente puntuación a la experiencia profesional en el cuerpo, escala categoría o grupo profesional objeto de la convocatoria, según los servicios se hayan prestado en la Administración convocante o en el resto de Administraciones públicas, pero siempre de manera proporcional y sin que en ningún caso pueda determinar el resultado del proceso selectivo.

Debe atenderse a un umbral de racionalidad y proporcionalidad que respete el mérito y la capacidad y que no se pueda tildar de arbitrario o caprichoso, no se puede circunscribir a la acreditada por los aspirantes que tengan la condición de interinos o contratados laborales en la fecha de finalización del período del plazo de presentación de solicitudes o la hubieran tenido en un período de tiempo inmediatamente anterior, y debe ser tomada en cuenta

5.- Zerbitzuak emateko aldiak, data zehatzei dagozkienak (2005; 2016; 2017)

Auzitegi Gorenaren Auzibideen Salak, 2021eko urtarrilaren 25ekoak, 2261/2019 erreka, zuzenbideko bosgarren oinarrian, honako hau adierazi zuen:

BOSGARRENA. - Aldi baterako enplegua finkatzeta eta merezimenduak baloratzeta.

Lehenik eta behin, kontuan hartu behar da "aldi baterako enplegua finkatzeta" delakoaren helburua enplegu publikoan arrazoiak egonkortasuna lortzea dela, denbora luzea edo laburragoa daramaten artean, enplegatu publiko baten berezko zereginak betetz.

Egonkortasun hori lortzeko tresna hautaprobak egitea da. Proba horietan kontuan hartuko da, neurri handiagoan edo txikiagoan, baina betiere proportzionaltasuna errespetatuz, funtzio publiko horretan emandako denbora.

Aldi baterako enplegu publikoa finkatzeko helburua ezin da kontuan hartu, ekainaren 2ko 107/2003 KAEk adierazi duen bezala, «a priori Konstituzioaren arabera lege kontrakoa»; izan ere, enpleguan egonkortasuna lortu nahi du agindutako zereginak behar bezala betetzen denbora gehiago edo gutxiago daramatenentzat. Beraz, ez da lege kontrakotzat hartuko lehiaketa-fasean parte hartzen duten langileen aurretiazko esperientzia gisa emandako zerbitzuak baloratzeko aurreikuspena ere.

Hortaz, antzinatasuna edo aurretiazko esperientzia merezimendutzat hartzea ezin da aldi baterako enplegua finkatzeko helburuaren neurrigabea, arbitrarioa edo arrazoigabea den neurritzat jo, eta, benetan desberdintasuna ezartzen badu ere, interes publiko legítimo baten arabera ezartzen da, eta ez dio inori funtzio publikoan sartzeko benetako aukera kentzen. Izaera horrekin bat etorriz, ezinbestekoa da horretarako deitzen diren hautaprobetan kontuan hartzea deialdian aipatzen diren lanpostuetan izandako esperientzia profesionala.

Kontuan hartu behar da aldi baterako enplegua finkatzeko prozesu bat dela, eta deialdiak, 2016ko abenduaren 20ko Aginduaren bidez, proba batzuk diseinatzeko dituela, oposizio-fase batekin (kanporatzaile-izaera duena) eta

con independencia del concreto régimen de prestación de servicios, ya sea funcionario o laboral.

5.- Períodos de prestación de servicios referidos a fechas concretas

La STS, Sala de lo Contencioso, de 25 de enero de 2021, rec. 2261/2019, en su fundamento de derecho quinto, señala lo siguiente:

"QUINTO. - La consolidación de empleo temporal y la valoración de méritos.

Conviene tener en cuenta, antes de nada, que la denominada "consolidación de empleo temporal" tiene por objeto alcanzar una razonable estabilidad en el empleo público respecto de aquellos que llevan un periodo de tiempo, más o menos extenso, desempeñando las tareas propias de un empleado público.

El instrumento para llegar a dicha estabilidad es la realización de unas pruebas selectivas en las que se tome en consideración, en mayor o menor grado, pero siempre respetando la proporcionalidad, el tiempo desempeñado en dicha función pública.

La finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse, como señala la STC 107/2003, de 2 de junio, a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un periodo más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por lo tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado.

La valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, esta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública. Acorde con tal naturaleza,

ondorengo lehiaketa-fase batekin. Fase horretan, benetan baloratzen dira egindako zerbitzuak, eta, orain interesatzen zaigunerako, 7.3.b) atalean adierazten direnak. Izan ere, artikulua horretan ezartzen denez, deialdi honen xede den Administrazio eta Zerbitzuen eremuko Kidegoari atxikitako lanpostuetan aritzeagatik, gehienez ere 2.5 puntu lor daitezke, zerbitzuak 10 urtez zenbatzeko gehieneko epearekin. Azaldutako esparruan, ez dugu uste oinarrien 7.3.b) atal horrek EPOELTBren langarren xedapen iragankorra urratzen duenik, ez baita ikusten errekurtsogileak EPOELTBren langarren xedapen iragankorraren 1. eta 3. atalen artean aldarrikatzen duen korrelazio eta lotura funtsezkoa. Beste era batera esanda, enplegua nahitaez aipatutako hautaprobak eginez egonkortu abal izateko, ez da ezartzen zerbitzu-aldi bat lehiaketa-fasean baloratzeko, arau iragankor horren 1. atalean adierazten den 2005eko urtarrilaren 1eko datarekin lotuta dagoelako, 3. paragrafoaren ondorioetarako baloratu behar den esperientziaren markagailu gisa. Arau iragankorraren helburua, 1. paragrafoan, lanpostuak edo plazaak deitzeko bete behar diren eskakizunak ezartzea da, baina ez aipatutako xedapenaren 3. atalean aipatzen diren lanpostuetako esperientzia baloratzeko aldia finkatzea. Aipatutako 7.3.b) idatz-zatiak Administrazio arloko deialdi honen xede den Kidegoari atxikitako lanpostuan lanean aritu izunagatik merezimendu gisa ezartzen duen balorazioa, 10 urteko gehieneko epearekin, aurreikuspen bat da, hautaketa-proben bi faseen diseinu orokorraren arabera eta, bereziki, lehiaketa-faseko puntuazioak kontuan hartuta, eta 23.2, 14 eta 9.3 artikuluen ondorioetarako, ez du gai honetan arrazionaltasunaren eta proportzionaltasunaren atalasea urratzen, merezimendua eta gaitasuna errespetatzen ditu, eta ezin da esan oinarri arbitrarioa edo subjektiboa denik.

Kontuan hartu behar da, azken batean, ezin dela ulertu, epe orokor bat ezartzea edo mugatzea, bere izaera eta xabaltasuna kontuan hartuta, diskriminatzaila izan daitekeela, baldin eta ez bada lotzen, gutxienez, EPOELTBren langarren xedapen iragankor horren 1. paragrafoan aipatutako plazen antzinatekin, lehen

resulta esencial que en las pruebas selectivas que se convocan al efecto, se tome en consideración la experiencia profesional en el desempeño de puestos a los que se refiere la convocatoria.

Teniendo en cuenta que se trata de un proceso de consolidación de empleo temporal, que la convocatoria, mediante la Orden de 20 de diciembre de 2016, diseña unas pruebas con una fase de oposición (que tiene carácter eliminatorio) y otra posterior de concurso, en el que efectivamente se valoran los servicios realizados, que, por lo que ahora interesa, se expresan en el controvertido apartado 7.3.b) cuando establece que por el desempeño de los puestos adscritos al Cuerpo objeto de esta convocatoria del ámbito de Administración y Servicios se pueden obtener hasta un máximo de 2.5 puntos, con un periodo máximo de cómputo de servicios de 10 años. No consideramos, en el marco expuesto, que el citado apartado 7.3.b) de las bases vulnera la disposición transitoria cuarta del TREBEP, pues no se aprecia la invocada correlación y vinculación esencial, que postula la recurrente, entre los apartados 1 y 3 de la indicada disposición transitoria cuarta del TREBEP. Dicho de otro modo, para que necesariamente la consolidación de empleo se haga efectiva mediante la realización de las pruebas selectivas citadas, no se impone un periodo de prestación de servicios para valorar en la fase de concurso, por vinculación a la fecha de 1 de enero de 2005, que se señala en el apartado 1 de dicha norma transitoria, como marcador de la experiencia que debe valorarse a los efectos del apartado 3. Lo que pretende la norma transitoria, en el apartado 1, es establecer las exigencias que deben concurrir para convocar los puestos o plazas, pero no para fijar el periodo de valoración de la experiencia en los puestos de trabajo a que alude el apartado 3 de la disposición de tanta cita. La valoración que establece el citado apartado 7.3.b), como mérito por el desempleo de los puestos adscritos al Cuerpo objeto de esta convocatoria del ámbito de Administración, con un periodo máximo de 10 años, es una previsión, a tenor del diseño global de las pruebas selectivas en sus dos fases, y de

adierazitako moduan. Ez dago gaizki gogoratzea espainiar Konstituzioaren 14. artikulua berdintasun-klausula orokor bat duela lehen tartekian, eta berdintasun-printzipio orokor hori, doktrina konstituzional ezagun baten bidez, taxutu dela. Horren bidez herritarrek tratu berdina lortzeko duten eskubide subjektiboa onartzen da, eta botere publikoak behartzen eta mugatzen ditu eskubide hori errespetatzera, eta eskatzen du egitatezko kasu berdina modu berean tratatzea, ondorio juridikoetan (puntuazio bera kasu berdinetarako), balako molde non, baien artean desberdintasunak sartzeko, desberdintasun horren justifikazio nahikoa egon behar den, kasu honetan epe orokor eta zabal bat finkatuz gertatzen dena, laugarren xedapen iragankorraren 3. atalak ahalbidetzen duen moduan. Lehen adierazi eta orain errepikatzen dugun bezala, horiek aplikatzeak ez du ondorio arrazoigaberik eta neurrigaberik sortzen.

Gainerakoan, 2009ko otsailaren 23ko gure epaiak (1521/2005 kasazio-errekurtsoa) ez du ebatzi aztertutakoaren berdina den gai bat eta epaia baliogabetzen duena. Lehiaketa-fasean merezimendu gisa emandako zerbitzuen balorazioa da. Lehiaketa-fasean, hautagaia bitarteko funtzionarioa zenean bakarrik egiten zen, eskabideak aurkezteko epea amaitzen zen egunean edo data horren aurreko 3 urteetan. Ikusten denez, ez zuen zerikusirik EPOELTBren laugarren xedapen iragankor horrekin.

EUDELe emandako oinarri-ereduan proposatutako tartea 6 eta 15 urte bitarteko aldia da. Aldi horren abiapuntuko data 20/2021 Legeak berak 6. eta 8. xedapen gehigarrietan erreferentzia gisa hartzen duena da, hau da, 2016ko urtarrilaren 1ean. Eta amaierako data zehazteko, arrazoizko eta proportziozko epe batean EAEko udaletan dagoen behin-behinekotasunaren batez besteko datua hartu du erreferentzia gisa.

las puntuaciones en la fase de concurso en particular, que no trasgrede, a los efectos de los artículos 23.2, 14 y 9.3, el umbral de la racionalidad y la proporcionalidad en esta materia, respeta el mérito y capacidad, y no puede tildarse de ser una base arbitraria o caprichosa.

Teniendo en cuenta, en fin, que tampoco puede considerarse que el establecimiento o acotamiento de un plazo en general, atendida su naturaleza y amplitud, puede ser discriminatorio si no se vincula al menos a la antigüedad de las plazas a que se refiere el apartado 1 de la tantas veces citada disposición transitoria cuarta del TREBEP, en los términos antes señalados. No está de más recordar que el artículo 14 CE contiene, en su primer inciso, una cláusula general de igualdad, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente, en sus consecuencias jurídicas (la misma puntuación para casos iguales), de modo que para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que en este caso se produce mediante la fijación de un plazo general y amplio, en los términos que faculta la disposición transitoria cuarta 3, cuya aplicación no produce efectos, como antes señalamos y ahora reiteramos, irrazonables ni desproporcionados.

Por lo demás, nuestra Sentencia de 23 de febrero de 2009 (recurso de casación n.º 1521/2005) no resuelve un asunto igual al examinado pues la base impugnada, y que anula la sentencia, se refiere a la valoración de los servicios prestados como mérito en la fase de concurso que únicamente se realizaba cuando el aspirante tenía la condición de funcionario interino a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, o en los 3 años anteriores a dicha fecha. Como se ve, no guardaba relación con la indicada disposición transitoria cuarta del TREBEP.”

En el caso de la borquilla propuesta en el modelo de bases facilitado por EUEDEL, el periodo comprendido entre los 6 y los 15 años responde, en el límite inferior, a la fecha de referencia establecida por la propia Ley 20/2021, en sus disposiciones adicionales 6ª y 8ª, es decir, el 1 de enero de 2016 y en el superior, a un plazo razonable y proporcionado, tomando como referencia el dato aproximado de media de la temporalidad existente en los distintos ayuntamientos de la CAE.

6.- 7/2021 legea, azaroaren 11koa, eako administraziooko kidego eta eskalena

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, lehen aipatu dugun bezala, lege bat dago, eta bertan berariazko erregulazio bat jasotzen da oposizio-lehiaketaren sistemaren bidez garatzen diren enplegua finkatzeko prozesu berezietarako. Ez, ordea, lehiaketen bidezkoen kasuan, bigarren xedapen gehigarrian enplegu publikoari buruzko Estatuko oinarriko legerian xedatutakora jotzen dutelako.

Arau-hutsune horren aurrean, bai Estatuan, bai autonomia-erkidegoan, eta Kode Zibilararen aipatu 4.1 artikuluan oinarrituta, antzeko moduan aplikatu dugu arau horretan lehiaketa-faserako ezarritakoa. Izan ere, gure ustez, enplegua finkatzeko prozesu berezietarako baliagarria bada, salbuespenetarako ere baliozkoa izan daiteke. 7/2021 Legearen lehen xedapen gehigarriak hau dio:

Lehiaketa-fasean, edozein Herri Administrazioan emandako zerbitzuengatik esperientzia baloratuko da, deialdia egin duen administrazioan barne, kasuan kasuko hautaketa-prozesuaren xede diren kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo talde profesional parekatuei atxikitako lanpostuetan, lan-lotura edozein dela ere, hau da, funtzionarioa edo lan-kontratadun izan.

Enplegua finkatzeko prozesu bereziaren ondorioetarako, egiaztatutako esperientzia-modalitate hori esperientzia orokortzat hartuko da.

6.- La ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la administración de la CAE

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi, existe, como mencionábamos con anterioridad, una Ley en la que se contempla una regulación específica para los procesos especiales de consolidación de empleo que se desarrollen a través del sistema de concurso- oposición. No así para los de concurso, ya que en su disposición adicional 2ª remiten a lo dispuesto en la legislación básica estatal sobre el empleo público.

Ante ese vacío normativo, tanto a nivel estatal como autonómico, y en base al referido artículo 4.1. del Código Civil, hemos aplicado de forma análoga lo establecido en dicha norma para la fase de concurso, toda vez que entendemos que, si es válido para los procesos especiales de consolidación de empleo, también lo puede ser para los excepcionales. La Disposición adicional primera de la Ley 7/2021 dice lo siguiente:

“En la fase de concurso se valorará la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los cuerpos, escalas, subescalas, opciones, especialidades o grupos profesionales asimilados a los anteriores que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter, funcionarial o laboral, de la relación de la que traiga causa.

Halaber, merezimenduen baremoan, emandako zerbitzuen balorazioa (hautaketa-prozesuan deitutako lanpostuak betetzeagatik deialdia egin duen administrazioan emandakoak) berariaz, bereizita eta esperientzia orokorraren balorazioaren osagarri gisa jasoko da.

Berariazko balorazio horretatik eratorritako puntuazioa, esperientzia orokorretik bereizita eta osagarria, ezin izango da, inola ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren ebuneko hoge baina handiagoa izan, euskara jakitearen merezimendutzat hartzea alde batera utzita.

Nolanahi ere, esperientziagatiko guztirako puntuazioa, esperientzia orokorraren atalean lortutako puntuazioaren eta, hala badagokio, deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuengatiko berariazko esperientziaren atalean lortutakoaren batura izango da.”

EUDELek egindako oinarrien ereduan erabilitako terminologia, bitzez bitz, 7/2021 Legean jasotakoaren berbera da.

Hala, esperientzia orokorraren eta esperientzia espezifikoaren balorazioa, 7/2021 Legeak lehen xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera, ez zaigu arrotza iruditu behar; izan ere, lanpostua betetzeko lehiaketetan inguruabar bera aurreikusten da, eta obiko praktika izaten da merezimenduen artean “antzinatasuna” eta “egindako lanak” sartzea, Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzen duen urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren 11. artikuluan ikus daitekeen bezala.

“11. artikulua. – Merezimenduak.

1. – Lehiaketetan honako hauek baloratu beharko dira: egindako lana, titulazioak, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, antzinatasuna,

A los efectos del proceso especial de consolidación de empleo, dicha modalidad de experiencia acreditada tendrá la consideración de experiencia general.

Asimismo, el correspondiente baremo de méritos contemplará la valoración, de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, de los servicios prestados en la Administración convocante por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo.

La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo, excluida la valoración como mérito del conocimiento del euskera.

En todo caso, la puntuación total por experiencia se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia general y, en su caso, de experiencia específica por servicios prestados en la Administración convocante.”

La terminología empleada en el modelo de bases elaborado desde EUDEL y adoptado, en gran parte, por el Ayuntamiento de Leioa, es exactamente la misma, literalmente, que la contemplada en la Ley 7/2021.

Así, la valoración de la experiencia general y la experiencia específica, en los términos señalados por la Ley 7/2021 en su disposición adicional primera, no nos debe sonar ajena, ya que en los concursos de provisión de puestos de trabajo se contempla una circunstancia idéntica, siendo práctica habitual la inclusión, entre los méritos, de la “antigüedad” y “trabajo desempeñado”, tal y como su puede apreciar en el artículo 11 del Decreto 190/2004 de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

“Artículo 11. – Méritos.

norberaren gradua eta euskararen ezagutza-maila. Gainera, argitalpenak, irakaskuntza- eta ikerketa-jarduera, hizkuntzak eta deialdian ezartzen den beste edozein merezimendu baloratu ahal izango dira. Merezimendu horiek guztiek deialdiko lanpostuen ezaugarriekin lotuta egon beharko dute beti.

2. – Lehiaketa espezifikoetan, deialdietako oinarriek beste ezagutza eta trebetasun espezifiko batzuen balorazioa ere jaso ahal izango dute, deitutako lanpostuak betetzeko pertsona egokiena hautatzeko.

3. – Merezimenduak irizpide hauen arabera baloratuko dira:

a) Egindako lanaren balorazioa deialdiko lanpostuen eginkizunen arabera kuantifikatu beharko da. Deialdiak aurreikusi ahal izango du lehen betetako lanpostuetako jardunaren ebaluazioa. Baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.

b) Titulu ofizialak deitutako lanpostua betetzeko baliagarritasun-mailaren arabera baloratuko dira. Era berean, aurreko unibertsitateetako berezko masterrak, diplomak eta tituluak ere baloratu ahal izango dira.

c) Deialdiko lanpostuei dagozkien eginkizunekin zerikusia duten gaietan prestatzeko eta hobetzeko ikastaroak baloratuko dira, edo horiek betetzeko behar diren trebetasunak lantzen dituztenak. Ikastaro horiek administrazio publikoek antolatutako edo homologatutako izan beharko dute. Halaber, ospe handiko erakundeek emandako ikastaroak baloratu ahal izango dira. Baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.

d) Antzinatearen zenbaketa egiteko orduan, kontuan hartuko dira, ondorio horietarako, karrerako funtzionario bihurtu aurretikemandako zerbitzu aitortuak. Baremoak zerbitzuak eman diren kidego, eskala edo titulazio-taldean

1.– En los concursos deberán valorarse el trabajo desarrollado, las titulaciones, los cursos de formación y perfeccionamiento, la antigüedad, el grado personal, y el nivel de conocimiento de euskera. Además, se podrán valorar las publicaciones, la actividad docente e investigadora, idiomas y cualquier otro mérito que se establezca en la convocatoria. Todos estos méritos deberán estar siempre relacionados con las características de los puestos convocados.

2.– En los concursos específicos, las bases de las respectivas convocatorias podrán incluir la valoración de otros conocimientos y destrezas específicos, con la finalidad de seleccionar la persona más adecuada para desempeñar los puestos convocados.

3.– Los méritos se valorarán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La valoración del trabajo desempeñado deberá cuantificarse en relación con las funciones de los puestos convocados. La convocatoria podrá prever la evaluación del desempeño en los puestos anteriormente ocupados. Se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

b) Se valorarán los títulos oficiales, en relación a su grado de utilidad para desempeñar el puesto convocado. Asimismo, se podrán valorar los masters, diplomas y títulos propios de las universidades distintos de los anteriores.

c) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento en materias relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo convocados o con destrezas requeridas para su desempeño. Estos cursos deberán haber sido organizados u homologados por Administraciones Públicas. Asimismo, se podrán valorar los cursos impartidos por instituciones de reconocido prestigio. Se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

araberako puntuazioa bereizi ahal izango du. Era berean, baloratu daitekeen denbora mugatu ahal izango da, dagokion deialdiak hala zehazten duenean.

e) Gradu pertsonal finkatua, dagokion deialdian zehazten denaren arabera, eskainitako lanpostuen mailari, xailtasun teknikoari eta erantzukizun bereziari dagokionez baloratuko da.

f) Euskararen ezagutza indarrean dagoen araudiaren arabera baloratuko da, baldin eta lanpostu-zerrendetan lanpostua betetzeko ezinbesteko baldintza ez bada.

g) Argitalpenak eta egindako irakaskuntza- eta ikerketa-jarduera ere baloratu ahal izango dira, betiere lanpostuei dagozkien eginkizunekin, ezagutzeekin edo horiek betetzeko behar diren trebetasunekin lotuta badaude. Dagokion deialdiak hala ezartzen duenean, gehienez ere baloratu daitekeen aldia mugatuko da.

h) Hizkuntzen ezagutza baloratu ahal izango da, deialdian hala zehazten denean.

i) Deialdian beste merezimendu batzuen balorazioa zehaztu ahal izango da, betiere deitutako lanpostuen ezaugarriekin xerikusia badute.

Era berean zehaztu du martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuak. Horrek Estatuko Administrazio Orokorrean Langileak Sartzeko eta Estatuko Administrazio Orokorreko Funtzionario Zibilen Lanpostuak Hornitzeko eta Lanbide Sustapenerako Araudi Orokorra onartu zuen. 44. Artikuluak honela dio:

“44. artikulua. – Merezimenduak.

1. Lehiaketetan, eskainitako lanpostuen ezaugarrietarako egokiak diren merezimenduak baloratu beharko dira, bai eta maila pertsonal

d) El cómputo de la antigüedad se realizará teniendo en cuenta a estos efectos los servicios reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los cuerpos, las escalas o los grupos de titulación en los que se hayan prestado los servicios. Asimismo, se podrá limitar el período de tiempo valorable, cuando lo determine la respectiva convocatoria.

e) El grado personal consolidado se valorará, según se determine en la respectiva convocatoria, en relación con el nivel, la dificultad técnica y especial responsabilidad de los puestos de trabajo ofertados.

f) El conocimiento del euskera se valorará, de acuerdo con la normativa vigente, siempre que en las relaciones de puestos de trabajo no sea un requisito de provisión indispensable para el puesto.

g) Se podrán valorar también las publicaciones y la actividad docente e investigadora desarrollada, siempre que estén relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo, conocimientos o destrezas requeridas para el desempeño de éstos. Cuando lo determine la respectiva convocatoria, se limitará el período máximo valorable.

h) Se podrá valorar el conocimiento de idiomas, cuando así se determine en la convocatoria.

i) En la convocatoria se podrá determinar la valoración de otros méritos siempre que estén relacionados con las características de los puestos convocados.”

De forma idéntica se pronuncia el RD 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, en su artículo 44:

jakin bat izatea, egindako lanaren balorazioa, gaitutako prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak eta antzintasuna ere, honako irizpide hauen arabera:

a) Lanpostu bakoitzaren ezaugarrietara egokitutako berariazko merezimenduak bakarrik baloratu ahal izango dira, dagozkien deialdietan zehazten direnak.

b) Gradu pertsonal finkatua, nolabhi ere, zentzu positiboan baloratuko da, dagokion kidegoan edo eskalan duen posizioaren arabera, eta, deialdian hala zehazten denean, eskaintako lanpostuen mailaren arabera.

c) Egindako lanaren balorazioa deialdiko lanpostuen izueraren arabera kuantifikatu behar da, deialdian zehaztutakoaren arabera, maila bakoitzeko lanpostuetan emandako denbora kontuan hartuta, eta, aldi berean edo beste modu batean, deitutakoari dagokion arlo funtzional edo sektorialeko lanpostuetan izandako esperientzia eta hautagaiek betetako lanpostuen eduki teknikoaren eta espezializazioaren eta eskaintakoen arteko antzekotasuna kontuan hartuta. Halaber, hautagaiei aurrez betetako lanpostuetan hautemandako gaitasunak eta errendimenduak baloratu ahal izango dira.

d) Deialdietan berariaz jasotako prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak baino ez dira baloratuko. Lanpostuei dagozkien eginkizunekin zuzenean zerikusia duten gaiei buruzkoak izan behar dute.

e) Antzintasuna zerbitzu-urteen arabera baloratuko da, eta, ondorio horietarako, karrerako funtzionario bihurtu aurretik egindako eta aitortutakourteak zenbatuko dira. Ez dira zenbatuko alegatutako beste batzuekin aldi berean emandako zerbitzuak. Dagokion baremoak zerbitzuak eman diren Kidego edo Eskalen arabera puntuazioa bereizi ahal izango du."

"Artículo 44. Méritos.

1. En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

b) El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos.

c) La valoración del trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel y, alternativa o simultáneamente, en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, pudiendo valorarse también las aptitudes y rendimientos apreciados a los candidatos en los puestos anteriormente desempeñados.

d) Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento expresamente incluidos en las convocatorias, que deberán versar sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.

e) La antigüedad se valorará por años de servicios, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubieren prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario de carrera. No se computarán los servicios prestados simultáneamente

Horrela, bi atalen arteko gai bat da, antzinatasuna eta egindako lanaren balorazioa, ondo bideratu dena ia berdina direlakobonako artikulua hauetan: 364/1995 Errege Dekretuaren 44. artikulua eta 190/2004 Dekretuaren 11. artikulua. Onartzen ez dena da alegatu diren eta aldi berean eman diren zerbitzuakbi aldi antzinatasun gisa baloratzea, hau da bikoiztuta.

Hau da, antzinatasunaren atalean, langile batek aldi berean administrazio batean baino gehiagotan lan egin izan balu, bateraezintasunei buruzko araudia bete edo urratu, ondorio horietarako garrantzirik ez duena, modu bakarra baloratu da: egun bat, hilabete bat edo urtebete, egun bat, hilabete bat edo urte bat izatea.

Eta aukera ematen da, hautazkoa delako, deialdiaren oinarriek "puntuazio desberdina ematea kidego, eskala edo talde funtzionarioalei edo horien baliokideen arabera". Bera, antzinatasun osoa modu homogeneoan baloratu abal izango litzateke, ala oinarriek zehazten duten moduan bereiziz.

Jada adierazi dugun bezala, arauak aukera ematen du atal bakoitzaren puntuazioa, gehienez, guztirako puntuazioaren % 40 izateko eta, gutxienez, guztirako puntuazioaren % 10. Baina atal bakoitzari generikoan ematen zaion puntuazio zehatza, arauak ahalbidetzen dituen aukerekin (taldea, kidegoa edo eskala, jarduera-eremua, lanpostua), anitzak dira eta deialdian ezarri behar dira.

Eta guztiz baimenduta dago aldi horietako guztiak edo batzuk, egiaztatzen direnak eta baremora egokitzen direnak, egindako lanaren balorazioaren atalean deialdiaren oinarriek adierazten duten moduan berri baloratu abal izatea. Adibide gisa, 15 urtez administrazio orokorreko administraria izan zenetik beti

con otros igualmente alegados. El correspondiente baremo podrá diferenciar la puntuación en atención a los Cuerpos o Escalas en que se hayan desempeñado los servicios."

Así, es una cuestión pacífica entre ambos apartados, antigüedad y la valoración del trabajo desarrollado, que están prácticamente igual en los arts. 44 del RD 364/1995 y 11 del Decreto 190/2004. Lo que está prescrito es valorar como antigüedad "servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados", duplicándolos.

Es decir, en el apartado antigüedad, si un empleado hubiera prestado servicios simultáneamente en varias administraciones, cosa posible, cumpliendo o incumpliendo la normativa sobre incompatibilidades, que a estos efectos resulta intrascendente, sólo se valorará una forma aplicando la máxima de que un día, o un mes o un año, es un día, o un mes o un año.

Y se permite, pues es potestativo, que las bases de la convocatoria diferencien "la puntuación en atención a los Cuerpos, Escalas o Grupos funcionariales o equivalentes en que se hayan desempeñado los servicios". Por tanto, sería posible valorar toda la antigüedad de forma homogénea, o diferenciando de la forma que determinen las bases.

Del mismo modo que la norma permite, como hemos señalado, que la puntuación de cada apartado no pueda exceder del 40% de la puntuación máxima total, ni ser inferior al 10% de la misma. Pero la puntuación concreta que se asigne a cada apartado en genérico, con las posibilidades que permite la norma (grupo, cuerpo o escala, área de actividad, puesto) son múltiples y deben establecerse en la convocatoria.

Y está totalmente permitido que todos o algunos de estos períodos, los que se acrediten y adecuen al baremo, puedan volver a valorarse de la forma que indiquen las bases de la convocatoria en el apartado

lanpostu berean egon den funtzionario bat bi aldietan zenbatu abal izango litzateke, nahiz eta aldi horiek bat etorri, baremoko bi atal desberdin direlako, ikuspegi desberdin batekin: batetik, antzintasunak esperientzia-denbora baloratzen du, nahiz eta oinarriek ñabardurak ezar ditzaketen Kidego, Eskala edo Talde funtzionarialen edo baliokideen arabera. Eta, bestetik, egindako lanak jarduera-arloa edo betetako lanpostu zehatza baloratzen du, oinarrien arabera. Eta ez litzateke beharrezkoa izango arlo berean lan egindako urteak “zatitzea”. Izan ere, adierazi dugun bezala, gauza bat esperientzia generikoa da, eta beste bat egindako lanaren balorazioa.

7.- Lehiaketa prozesuetako esperientziaren eta gainerako merezimen-duen haztapena

Lehen esan dugun bezala, lehiaketa-prozesuak ez dituzte garatu ez Estatuko 20/21 Legeak, ez Autonomia Erkidegoko 7/2021 Legeak.

Enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuak abian jartzeko orientabideei buruzko Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren Ebazpenak, seigarren eta zortzigarren xedapen gehigarrien ondoriozko prozesuei buruzko 3.4.2 atalean, eta “izan daitezke”, “modu orientagarrian” gisako esapideak erabiliz, zehazten du “lanbide-merezimenduak ezin izango direla izan gehieneko puntuazioaren %60 baino gehiago, ezta merezimendu akademikoak %40 baino gutxiago ere.”

Ebazpenak berak dioten bezala, dokumentu honek orientazio-irizpide batzuk baino ez ditu, Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzak emandakoak,

de valoración del trabajo desarrollado. A modo de ejemplo, un funcionario que siempre ha estado en el mismo puesto desde que accedió, por ejemplo, administrativo de administración general durante 15 años, podría computar en ambos períodos aunque sean coincidentes en el tiempo, al tratarse de dos apartados diferentes del baremo con una perspectiva diferente: la antigüedad valora el tiempo de experiencia, aunque las bases pueden establecer matices en función de los Cuerpos, Escalas o Grupos funcionariales o equivalentes, y el trabajo desarrollado valora el área de actividad o incluso el puesto concreto desempeñado, de acuerdo con las bases. Y no haría falta “partir” los años trabajados en el mismo área porque, como hemos señalado, una cosa es la experiencia genérica, y otra la valoración del trabajo desarrollado.

7.- Ponderación de la experiencia y del resto de méritos en los procesos de concurso

Tal y como hemos dicho anteriormente, los procesos de concurso no han sido desarrollados ni por la Ley 20/21 estatal, ni por la 7/2021 autonómica.

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha 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, en el apartado 3.4.2., relativo a los procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava, y utilizando expresiones como “podrán consistir”, “a modo orientativo”, establece que “los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%”.

Tal y como refiere la propia Resolución, este documento contiene únicamente unos criterios orientativos, facilitados por la Secretaria de Estado de Función Pública, para la puesta en marcha de

20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuak abian jartzeko.

Irizpide horiek orientagarriak baino ez direla ikusteko, Granadako Gobernuaren Ordezkariordeztzak 2022ko irailaren 1ean Granadako Diputazioari egindako eskakizuna dugu, adibide gisa. Errekerimendu horretan eskatzen zaio “alda dezala eta eraginik gabe utz dezala zerbitzuak eman diren toki-administrazioaren araberrako antzeko lanpostuetarako esperientzia profesionalari emandako puntuazioan dagoen desberdin-tasuna, bai eta “bitarteko langileei, aldi baterako lan-kontratuko langileei edo finko ez diren lan-kontratu mugagabeko langileei” egindako erreferentzia ere, eskuratutako merezimendu profesionalak kontuan hartuko zaizkien kolektibo bakartzat hartuta, Konstituzioaren berdintasun-printzipiora egokitzeko, Konstituzio Auzitegiak ezarritako interpretazioaren arabera.” Hala ere, merezi-mendu profesional horien hasiapenari buruzko aipatutako eskakizunaz ez du ezer esaten, akademikoei dagokienez; izan ere, oinarriak aztertu ondoren, 90 puntu (merezi-mendu profesionalak) eta 10 puntu (merezi-mendu akademikoak) direla egia daiteke.

Gobernuaren Ordezkariordeztzari deigarria egiten zaio Granadako Diputazioan bertan emandako zerbitzuak lor dezaketenean gebieneko puntuazioaren eta beste administrazio publiko batzuetan emandako zerbitzuengatik lor daitekeen gebieneko puntuazioaren arteko alde handia.

Funtzio Publikoaren Estatu Idazkaritzaren ebaizpen hori aipatu ere ez du egiten zuzenbideko lehenengo oinarrian.

Jarraian, Granadako Gobernuaren Ordezkariordeztzak egindako eskakizunaren zuzenbi-deko oinarriak osorik errepikatuko ditugu:

“LEHENENGOA.- Konstituzioaren 9., 14., 103. eta 149.1.13 eta 18. artikulua; apirilaren 18ko 781/86 Legegintzako Errege Dekretua, toki-araubidearen arloan indarrean dauden lege-

los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021.

Prueba de que esos criterios son meramente orientativos, se deduce, directamente, a modo de ejemplo, del requerimiento de la Subdelegación del Gobierno de Granada, a la propia Diputación de Granada, de fecha de 1 de septiembre de 2022, en el que le requiere que “modifique y deje sin efecto la desigualdad en la puntuación otorgada a la experiencia profesional para puestos análogos en función de la administración local en los que se han prestado los servicios, así como la referencia hecha a “personal interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo” como únicos colectivos a los que se tendrá en cuenta los méritos profesionales adquiridos, con el fin de adecuarse al principio constitucional de igualdad en los términos de la interpretación establecida por el Tribunal Constitucional.” Sin embargo, nada dice el referido requerimiento acerca de la ponderación de dichos méritos profesionales, respecto de los académicos, que, tras un análisis de las bases, puede comprobarse que se sitúan en 90 puntos (méritos profesionales) y 10 puntos (méritos académicos).

Lo que le llama la atención, a la Subdelegación del Gobierno, es la desproporción entre la puntuación máxima alcanzable por los servicios prestados en la propia Diputación de Granada, frente a la máxima alcanzable por servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

Ni siquiera menciona en su fundamento de derecho primero, la mencionada Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública.

A continuación, reproducimos íntegramente los fundamentos de Derecho del requerimiento de la Subdelegación del Gobierno de Granada:

“PRIMERO.- Artículos 9, 14, 103 y 149.1.13 y 18 de la Constitución; el R.D. Legislativo 781/86, de 18 de Abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes

zedapenen testuategina onartzen duena; apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen; urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duena; urriaren 1eko 40/2015 Legea, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena; abenduaren 28ko 20/2021 Legea, enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurri buruzkoa, eta horiekin bat datozen eta oro har aplikatzekoak diren gainerako arauak.

BIGARRENA.- Hautaketa-probak arautzen dituzten oinarrien edukiak berdintasun-printzipioari eta enplegu publikora sartzeko lehia askearen printzipioari eragiten diete, honako oinarri-atal honi dagokionez, eta deialdiko plazaiei eragiten diete:

- **2.1 Merezimendu profesionalak:** Benetako zerbitzuak baloratuko dira bitarteko funtzionario, aldi baterako lan-kontratuko langile edo lan-kontratuko langile mugagabe ez-finko gisa egin badira, gehienez 90 puntu, ondorengo puntuazio honen arabera:

a) Granadako Diputazioaren Administrazio Orokorreko Azpieskala Teknikoan emandako zerbitzuengatik: 0,5 puntu hileko, gehienez 90 puntu.

b) Granadako Diputazioko Administrazio Orokorreko Azpieskala Teknikoan bestelako kidego, eskala, azpieskala edo lanbide-kategorietan egindako zerbitzuengatik: 0,1 puntu hileko, gehienez 18 puntu.

c) Beste administrazio publiko batzuetako kidego, eskala, azpieskala edo kategorietan egindako zerbitzuengatik: 0,1 puntu hileko, gehienez 18 puntu.

d) Sektore publikoko kidego, eskala, azpieskala edo lanbide-kategoria batean egindako zerbitzuengatik: 0,05 puntu hileko, gehienez 9 puntu.

en materia de Régimen Local; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y demás normas concordantes y de general aplicación.

SEGUNDO.- El contenido de las bases que regulan las pruebas selectivas afectan al principio de igualdad y al de libre concurrencia en el acceso al empleo público, respecto del siguiente apartado de las bases, que afectan a las plazas convocadas:

- **2.1 Méritos profesionales:** Se valorarán los servicios efectivos siempre que se hayan prestado como personal funcionario interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo, hasta un máximo de 90 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:

a) Por servicios prestados en la Subescala Técnica de Administración General de la Diputación de Granada: 0,5 puntos por mes, hasta un máximo de 90 puntos.

b) Por servicios prestados en otros Cuerpos, Escalas, Subescalas o categorías profesionales de la Diputación de Granada distintas a la Subescala Técnica de Administración General: 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 18 puntos.

c) Por servicios prestados en Cuerpos, Escalas, Subescalas o categorías de otras Administraciones Públicas: 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 18 puntos.

d) Por servicios prestados en un Cuerpo, Escala, Subescala o categoría profesional del sector público: 0,05 puntos por mes, hasta un máximo de 9 puntos.

Horri dagokionez, egonkortze-prozesu horiek gidatu behar dituen sarbide-sistemari dagokionez, aipatutako 20/2021 Legearen 2.4 artikulua, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoak dio "kontuan hartuko duela kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo baliokidean izandako esperientzia", hau da, legea zehatza da esperientzia profesionalari buruzko merezimenduen konfigurazioari dagokionez: ez dira aurreikusten lanpostu jakin batean, ezta tokiko korporazio jakin batean ere; hala ere, oinarriek, aipatutako merezimendu profesionalen atalean, beste toki-administrazio batzuetako antzeko lanpostuetan esperientzia duten gainerako hautagaiei baino puntuazio diferentzial handiagoa emateko irizpidea hartzen dute, Aldundiko bertako lanpostuetan berariaz lan egin duten langileei (90 puntu gehienez, eta 18 puntu gehienez), eta hori erabakigarria da hautaketa-prozesua ebazteko. Praktikan, prozesu mugatu baten aurrean gaude, beste toki-korporazio batzuetan antzeko esperientzia duten beste hautagai batzuen lebia askea eragozten duena.

Horrek urratu egiten ditu gai horri buruzko doktrina konstituzionala (irailaren 27ko 281/1993 KAE) eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiarena (1994ko otsailaren 23ko epaia, 2005eko maiatzaren 12koa eta 2006ko urriaren 26koa), langileen zirkulazio-askatasunari eragiten diolako, eta biek ala biek antzeko lanpostuen balorazio desberdina debekatzen dute. Aurreko ildoaz azpimarratuz, kontuan hartu behar da Auzitegi Gorenaren 2012ko apirilaren 25eko epaia, Konstituzio Auzitegiak aurreko epaietan emandako erabakiari erreferentzia egiten diona, honako hau zehaztuz: "Eta justifikatu gabeko diferentzia bat, hain zuzen ere, orain epaitutako baremoan jasotakoa da; izan ere, lehiakideak esperientzia jakin bat lortu duten udalaren arabera bereiztea, eta ez esperientzia bera oinarri hartuta, eskuratua izan den korporazioa edozein izanda ere, ez da arrazoizko irizpidea, Konstituzioaren berdintasun-

A este respecto, en cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el citado art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que "se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate", es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en un puesto concreto y tampoco en una corporación local concreta; sin embargo, las bases, en el apartado de méritos profesionales citado, adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial sustantivamente mayor que al resto de candidatos con análoga experiencia en puestos similares de otras Administraciones locales, al personal que ha prestado servicios específicamente en puestos de la propia Diputación (90 puntos máximo, frente a 18 puntos máximo), revelándose como decisiva para la resolución del proceso selectivo. En la práctica, nos encontramos ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros candidatos con análoga experiencia adquirida en otras Corporaciones Locales.

Ello contraviene la doctrina constitucional en esta materia (STC 281/1993, de 27 de septiembre) y la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencias de 23 de febrero de 1994, de 12 de mayo de 2005 y de 26 de octubre de 2006) por afectar a la libertad de circulación de trabajadores, proscribiendo ambas la valoración diferente de puestos similares. Incidiendo en la línea anterior, hay que considerar la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2012, en la que hace referencia al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en Sentencias anteriores, especificando que: "Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio

printzipioarekin bateragarria dena. Lehenago ere, irizpide ebaluatzaile horrekin, agerian geratzen da lehiaketaren emaitza pertsona jakin batzuen alde alde aurretik zehazteko asmo argia dagoela, eta Konstituzioaren kalterako dela, esperientzia bera izanik, beste udal batzuetan eskuratu dituzten pertsonen kalterako.”

HIRUGARRENA.- Hautaprobak arautzen dituzten oinarrien eduki horrek 20/2021 Legean bertan jasotako lehia askearen printzipioari ere eragiten dio, honako hau ezartzen baitu: “Benetako zerbitzuak baloratuko dira, baldin eta bitarteko funtzionario, aldi baterako lan-kontratuko langile edo lan-kontratu mugagabeko langile ez-finko gisa eskaini badira.” Karrera funtzionarioei eta lan-kontratuko langile finkoei eragiten dien justifikaziorik gabeko murrizketa hori ez dago jasota aipatutako 20/2021 Legearen atal batean ere; izan ere, atal horrek soilik adierazten du funtsean “kontuan hartuko dela, bereziki, kasuan kasuko kidego, eskala, kategoria edo baliokidean izandako esperientzia”, eta ez dela inolako lan-barreman edo funtzionario-barreman espezifikorik ezartzen esperientzia hori eskuratzeko, eta, beraz, arbitrarioak direla oinarrietan jasotako bazterketak, lehia askearen printzipioa urratzen dutelako.

LAUGARRENA.- Lehenago aipatutako 7/85 Legearen 65. artikulua xedatzen duenez, Estatuko edo autonomia-erkidegoetako administrazioak, bere eskumenen esparruan, toki-erakunderen baten egintza edo akordio batek ordenamendu juridikoa hausten duela uste badu, betetzea eskatu ahal izango du, artikulua hau berariaz aipatuz, egintza edo erabaki hori deusezta dadin, eta eskumen horiek Sektore Publikoaren Araubide Juridiko-aren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 73. artikulua Gobernuaren ordezkariak esleitzen dizkie.

Beraz, txosten honen hasieran azaldu dugunez, prozesu horietan garrantzitsuena Administrazioan bertan izandako esperientzia neurrigabea edo erabakigarria ez izatea da, deitutako plazei

constitucional de Igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento constitucionalmente inaceptable-- de aquéllas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos.”

TERCERO.- El contenido citado de las bases que regulan las pruebas selectivas también afectan al principio de libre competencia recogido en la propia Ley 20/2021, al establecer que: Se valorarán los servicios efectivos siempre que se hayan prestado como personal funcionario interino, personal laboral temporal o personal laboral indefinido no fijo.” Esta injustificada restricción que afecta a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo no aparece recogida en ningún apartado de la citada Ley 20/2021, que se limita a indicar que “se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate”, sin establecer ningún tipo de relación laboral o funcional específica en la que haber adquirido dicha experiencia, siendo por tanto arbitrarias las citadas exclusiones contenidas en las bases, que constituyen una violación del principio de libre competencia.

CUARTO.- El Artículo 65 de la ya citada Ley 7/85 dispone que cuando la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas considere, en el ámbito de sus respectivas competencias, que un acto o un acuerdo de alguna entidad local infringe el ordenamiento jurídico, podrá requerirlo invocando expresamente el presente artículo, para que anule dicho acto o acuerdo, atribuyéndole estas competencias a los Delegados del Gobierno el artículo 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.”

Por lo tanto, lo relevante en estos procesos es que la experiencia en la propia Administración no resulte desproporcionada ni determinante o decisiva, de tal forma que se impida que personas distintas a

lotutako lanpostuak betetzen ari diren pertsonak ez diren beste pertsona batzuek lanpostu horiek eskuratzetik izan ez dezaten.

EUDELek emandako oinarri-ereduaren kasuan, proposatutako haztapena gebienez 80 puntukoa da esperientziaren atalean, eta gebienez 20 puntukoa titulazioen eta karrerako funtzionario finko edo lan-kontratu finkoko izatera lortzeko prozeduren probak gainditzeko atalean.

Esperientziaren atalaren barruan, aurretik azaldutakoaren eta 7/2021 Legean ezarritakoaren arabera, esperientzia orokorra (gebienez 60 puntu) eta esperientzia espezifiko (gebienez 20 puntu) bereizi dira, 7/2021 Legearen lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera. “Esperientzia orokorraren balorazio espezifiko, bereizi eta osagarri horretatik eratorritako puntuazioak ezin izango du gainditu, inola ere, hautespen-prozesu osoan lor daitekeen puntuazio osoaren ehuneko hogei.”

Oinarrien ereduak deitutako plazaei lotutako lanpostuak betetzen ari diren pertsonak ez diren beste pertsona batzuek horiek lortzeko aukera ematen duela frogatzeko, honako hipotesi hauek azalduko ditugu:

1. hipotesia

Proposatutako tartearen gebieneko muga hantatuta (15 urte gebienez), deialdia egin duen administrazioan 11 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, 15 urte edo gehiagoko esperientzia duen beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, honako puntuazio hau lortuko luke:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

quienes vengán ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas puedan obtenerlas.

En el caso del modelo de bases facilitado por EUDEL, la ponderación propuesta es 80 puntos máximo en el apartado “experiencia” y 20 puntos máximo en el apartado “titulaciones y superación de pruebas en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo”.

Dentro del apartado experiencia, se han diferenciado, en los términos explicados anteriormente y en base a lo establecido en la Ley 7/2021, la experiencia general, hasta un máximo de 60 puntos y la experiencia específica, hasta 20 puntos, en base a lo establecido en la Disposición adicional primera de la Ley 7/2021 “La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo”.

Como prueba de que el modelo de bases permite que personas distintas a quienes vengán ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas puedan obtenerlas, exponemos a continuación diferentes hipótesis:

Hipótesis 1

Seleccionando el límite máximo de la horquilla propuesta, 15 años de máximo, un empleado interino con 11 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 15 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación: El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 44,0044 puntos en la experiencia general y 14,6949 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 78,6993 puntos

Deialdia egin duen administraziooko enpleguak 44,0044 puntu lortuko lituzke esperientzia orokorrean, eta 14,6949 puntu espezifikoan, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 78,6993 puntu

2. hipotesia

Proposatutako tartearen gehieneko muga hautatuta (15 urte gehienez), deialdia egin duen administrazioan 8 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, 15 urte edo gehiagoko esperientzia duen beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, honako puntuazio hau lortuko luke:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

Deialdia egin duen administraziooko enpleguak 32,0032 puntu lortuko lituzke esperientzia orokorrean, eta 10,6872 puntu espezifikoan, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 62,6904 puntu

3. hipotesia

Proposatutako tartearen gutxieneko muga (6 urte) hautatuta, deialdia egin duen administrazioan 4 urteko esperientzia duen bitarteko langile batek, beste administrazio bateko pertsona baten aurrean, 6 urte edo gehiagoko esperientzia badu, puntuazio hau lortuko du:

Beste administrazio batetik datorren langileak 60 puntu lortuko lituzke (esperientzia orokorra) + beste merezimendu batzuetatik 20 puntu lortzeko aukera (titulazioak eta probak gainditzea) = 80 puntu

Deialdia egin duen administraziooko enpleguak 40,004 puntu lortuko lituzke esperientzia

Hipótesis 2

Seleccionando el límite máximo de la borquilla propuesta, 15 años de máximo, un empleado interino con 8 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 15 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación:

El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 32,0032 puntos en la experiencia general y 10,6872 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 62,6904 puntos

Hipótesis 3

Seleccionando el límite mínimo de la borquilla propuesta, 6 años, un empleado interino con 4 años de experiencia en la administración convocante, frente a una persona de otra administración con 6 años o más de experiencia, obtendría la siguiente puntuación:

El empleado proveniente de otra administración obtendría 60 puntos (experiencia general) + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) = 80 puntos

El empleado de la propia administración convocante obtendría 40,004 puntos en la experiencia general y 13,3444 puntos en la específica, + la posibilidad de los 20 puntos de otros méritos = 73,3484 puntos

También cabe la posibilidad de que personas que hayan prestado servicios en la administración convocante con anterioridad, aún no siendo quienes en la actualidad ocupan de forma temporal los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas, se presenten al proceso y obtengan

orokorrean, eta 13,3444 puntu espezifikoan, + beste merezimendu batzuetako 20 puntuen aukera = 73,3484 puntu

Era berean, posible da deialdia egin duen administrazioan lehenago zerbitzuak eman dituzten pertsonak, nabiz eta gaur egun deitutako plazaei lotutako aldi baterako lanpostuak betetzen ez dituzten, prozesura aurkeztu eta esperientzia espezifikoaren atalean dagokien puntuazioa ere lortzea; edo deitutako plazaei lotutako lanpostuak une honetan betetzen dituzten pertsonak ezin izatea beste merezimendu batzuen atalean (titulazioak eta probak gainditzea) jasotako merezimenduetako bat bera ere egiaztatuz, eta, horren ondorioz, azken puntuazioak plaza beste pertsona bati ematea, bots, deitutako lanpostua betetzen ari zenagandik desberdina den norbaiti.

8.- Euskararen hizkuntza eskakizuna merezimendu gisa baloratzea

Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 98. artikulua (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) honako hau ezarri zuen:

“1. Euskal Administrazio Publikoen zerbitzuan sartzeko hautaprobeen deialdien edukia langile sartu berriekin bete beharreko lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunetara egokituko da.

2. Aipatutako ondorioetarako, nabitatezko hizkuntza-eskakizuna duen lanposturako deialdian derrigorrez bete behar da eskakizun hori. Hizkuntza-eskakizuna betetzea exijitu ahal izango da, deialdiaren oinarrietan ezarritakoaren arabera, hautaketa-probetan egiaztatuz, edo funtzionario izatera iritsi aurreko prestakuntza-ikastaroan eta praktikaldian egiaztatuz. 3. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorriz, hizkuntza-eskakizuna prestakuntza-ikastaroaren bidez egiaztatu behar den kasuetan, eskakizun hori bete behar da bai deialdia argitaratzen den egunean derrigorrezkoa den

también la puntuación correspondiente en el apartado de experiencia específica, o que las personas que en estos momentos ocupan los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas no puedan acreditar ninguno de los méritos contemplados en el apartado de otros méritos (titulaciones y superación de pruebas) y ello haga que la puntuación final otorgue la plaza a persona distinta a la que venía ocupando los puestos asociados a las plazas convocadas.

8.- Valoración del perfil lingüístico de euskera como mérito

El Artículo 98 de la Ley de Función Pública Vasca (Ley 6/1989, de 6 de julio), establece lo siguiente:

“1. El contenido de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas vascas se adecuará a los perfiles lingüísticos asignados a los puestos de trabajo que hubieran de proveerse con el personal de nuevo ingreso.

2. A los efectos antedichos, cuando la convocatoria de una plaza tenga su causa en un puesto de trabajo cuyo perfil lingüístico sea preceptivo, el cumplimiento del mismo será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, mediante su acreditación en las pruebas selectivas, o durante el curso de formación y período de prácticas previos al acceso a la condición de funcionario.

3. En los casos en que, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, la acreditación del perfil

lanpostuak betetzeko, bai derrigortasun-data prestakuntza-ikastaroa eta praktikaldia amaitu baino lehenagokoa duten lanpostuak betetzeko. Horietan sartzeko, beharrezkoa izango da alde aurretik egiaztatzea, hautaketa-proben bidez, lanpostua betetzeko eskatzen den hizkuntza-eskakizuna baino bi maila beheragoko gaitasuna duela. Lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna euskararen behoko mailetako bat bada, hautaketa-probetan euskara merezimendu gisa baloratuko da.

4. Hautaketa-probetan ez bada eskatzen inolako hizkuntza-eskakizunik, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ebuneko hori ez da izango, inolaz ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ebuneko bost baino txikiagoa, ezta ebuneko hogeitahi baino handiagoa ere.

Lanpostua bete abal izateko euskara jakitea merezimendutzat hartu behar bada, aurreko paragrafoan ezarritako irizpideari jarraituko zaio.”

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren epaia (Auzia), 2. saila, S 25-04-2002, 445/2002 zk., 2092/2000 erreke., zuzenbi-deko bigarren oinarrian, honako hau ezarri du:

Lehenik eta behin, errekurritutako Aginduak funtzio publikoan sartzeko berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipio konstituzionalak urratzen dituela defendatuko da, honako hauen arabera: 1978/3879 EDLren 23. art.; EK-ko 1978/3879 EDLren 103. art.; 1989/15372 EFPL EDLren 26. art.. Antolatutako lehiaketan artikulua hauek urratzen dira, lehiaketa-fasearen balorazioan oposizio-

lingüístico hubiera de llevarse a cabo a través del curso de formación, la exigencia de su cumplimiento podrá referirse tanto para la cobertura de aquellas plazas en que fuera preceptivo a la fecha de publicación de la convocatoria como para aquellas otras en que la fecha de preceptividad resulte anterior a las de finalización del curso de formación y período de prácticas. Para el acceso a éstos, será necesario haber acreditado previamente, a través de las pruebas selectivas, el cumplimiento del perfil inferior en dos niveles al exigido para la cobertura de la plaza. En los casos en que el perfil que corresponda al puesto sea uno de los dos que representan menores conocimientos de euskera, en las pruebas selectivas correspondientes se valorará el euskera como mérito.

4. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo.

En los casos en que el conocimiento del euskera hubiera de ser considerado como mérito para la provisión del puesto de trabajo, se seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior.”

La sentencia del TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 25-04-2002, nº 445/2002, rec. 2092/2000, en su fundamento de derecho segundo, establece lo siguiente:

En primer lugar se va a defender que la Orden recurrida vulnera los principios constitucionales de igualdad, mérito y CE EDL 1978/3879, al establecer un concurso oposición con violación del art. 26 LFPV EDL 1989/15372, en cuanto prevé la valoración de la fase de concurso excediendo el 45% de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición; se hace cita y transcripción del art.

fasean lor daitekeen gebieneko puntuazioaren % 45 gainditzen duelako. Honako hauek aipatu eta transkribatzen dira: 1989/15372 EDLren 26.3 art; aipatutako 1989/15372 EFPL EDLren 97.2 art

Demandak esango digu, kautelazko fasean planteatutakora joz, abiapuntua dela zehaztea ea hautaketa-prozesu guztietan ezarrita dagoen euskararen balorazioa, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikuluan agintzen den bezala, kontzeptualki eta legez lehiaketa-faseari dagokion, edo tertium genus moduko bat den, kautelazko neurriaren eskaera ukatu zuen Salaren Autorei eusteko asmoz. Demandari dagokionez, beste mekanismo edo prozedura batzuk erabiltzeko aukera ematen duten berariazko aurreikuspenik ezean, lehiaketan hautagaiari kualifikatzen zaizkion merezimenduak baliatzeko modu bakarra izango litzateke, eta horregatik eta nabitaez, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua euskara merezimendu gisa ezagutzeari buruz hitz egiten duenean, lehiaketa-fasean kalifikatu ahal izango diren edo, kasu honetan, kalifikatu beharko direnei egiten zaie erreferentzia.

Eskariak behin eta berri esango du ezerk ez lukeela baimenduko euskara EFPLren 98.4 artikuluan jasotakoetatik desberdintzen den merezimendu gisa hartzea, onartu ondoren 26.3 artikulua Legearen titulu desberdin batean kokatzen dela, eta adierazten da ezen, merituen balorazioa desberdina eta modu autonomoan erabil badaiteke, aldez aurretik onartu beharko litzatekeela gure legeriak modu eskusiboan aitortzen dituen bestelako mekanismo bat egotea, funtzio publikoan sartzeko beharrezko merezimendua eta gaitasuna egiaztatzeko bitarteko gisa. Eta, bigarrenik, adierazi da euskara lehiaketa-fasekoa izan eta 1989/15372 EFPL EDLren 26.3 artikuluan aipatzen den gebieneko mugan aipatuta ez dagoen arren derrigortu egin beharko litzatekeela xedapenaren hitzez hitzeko funtsa, edo, gutxienez, onartu beharko litzatekeela babes-klausula bat falta dela, non obartaraziko

26.3 EDL 1989/15372 y del art. 97.2 de la citada LFPV EDL 1989/15372.

Nos va a decir la demanda, con remisión a lo que ya se había planteado en fase cautelar, que el punto de partida pasa por determinar si la valoración del euskera que viene impuesta en todos los procesos selectivos como preceptúa el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372, pertenece conceptual y legalmente a la fase de concurso o constituye una suerte de tertium genus, como se dice parece mantener el Auto de la Sala por el que se denegó la petición de medida cautelar; para la demanda a falta de otras previsiones específicas que permitan utilizar otros mecanismos o procedimientos, en el concurso constituiría el único vehículo para hacer valer los méritos que cualifican al aspirante y que por ello y necesariamente cuando el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 habla de conocimiento del euskera como mérito, se debe estar refiriendo a uno más de los que podrán, o en su caso deberán, ser objeto de la oportuna calificación en la denominada fase de concurso.

La demanda va a insistir en que nada autorizaría a considerar el euskera como un mérito diferente de los previstos en el art. 98.4 LFPV y ello tras admitir que el art. 26.3 se encuentra ubicado en Título distinto de la Ley, señalándose que si se admitiera una valoración de méritos distinta y susceptible de tratamiento autónomo, se debería previamente admitir la existencia de un mecanismo diferente de los que con carácter exclusivo reconoce nuestra legislación, como medio de acreditar el mérito y capacidad necesarios para acceso a la función pública, señalando, en segundo lugar que aunque el euskera pertenezca a la fase de concurso y no incluido en el límite máximo a que se refiere el art. 26.3 LFPV EDL 1989/15372, se defiende que obligaría a forzar el tenor literal del precepto o admitir cuando menos que en su redacción falta una cláusula de salvaguardia en la que se advirtiera, por ejemplo, que lo sería sin perjuicio de la valoración específica del euskera en relación con la valoración máxima en la fase de concurso del 45% atribuida

litzatekeen, adibidez, euskararen balorazio espezifikuari kalterik egin gabe, lehiaketa-fasean oposizio-faseari egotzitako %45eko gehieneko balorazioari dagokionez, hitzez hitzeko edukia ez dela "inola ere" %45eko soberakinaren ingurukoa; halaber, eskaria baliatzen du kautela-fasean eztabaida horri lotuta eskatutako etendura ukatu zuen autoan egin ziren ondorioei erasotzeko; azkenik, alegatuak aipatzen dira 1989/15372 EFPL EDLren laugarren xedapen iragankorrari dagokionez, eta hautaketa-prozesuen deialdia berandu egiteak izan ditzakeen ondorioei buruz, 10 urtetan hautaketa-prozesu orokorreko deialdirik egin ez dela esaten denean, administrazio publikoan ehunka bitarteko langileekin, horien artean errekurtsogilek jarri duena, funtzioak bete dituela; langile horiek haien postua egonkortzeko aukera izan ez dutelarik.

Eztabaida horri dagokionez, Salak hainbat kasutan egin dio aurre; horregatik, aurkaratzeko arrazoia gaitzesteko, Salak uztailearen 6ko 804/2001 epaian, 39147/2001 EDJ 1793/2000 zenbakiko administrazioarekiko auzi-errekurtsioan, UGT Euskadiko Sindikatuak-Euskadiko Zerbitzu Publikoen Federazioak aurkeztutakoan, esandakoa aipatu behar dugu, oinarri espezifiko batzuen aurka ere bai, kasu honetan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko goi-mailako teknikarien kidegoko Ekonomia eta Enpresa Zientzietako lizentziadunen plaza dagokionez. Epai horretan, bigarren oinarrian, honako hau esan genuen:

"Bigarrena. - UGT sindikatuak deialdiaren 3.2 oinarriaren aurka egin du lehenik, deialdiaren 4.2. oinarriari lotuta.

3.2 oinarriak honako hau xedatu du: "Euskara-proba euskararen ezagutza ebaluatzean datza, 1., 2., 3. eta 4. hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak eginez."

4.2. oinarriaren arabera, "dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen dutenek gai kalifikazioa

a la fase de oposición, insistiendo en que el tenor literal se refiere a "en ningún caso" en cuanto al exceso del 45%; también aprovecha la demanda para atacar las conclusiones que en relación con este debate en la fase cautelar se hicieron en el Auto que denegó la suspensión pedida; finalmente, se hace referencia a alegatos respecto a la disposición transitoria 4ª LFPV EDL 1989/15372, y a las consecuencias que se pueden dar por la tardanza en convocar procesos selectivos, cuando se dice que no se ha convocado ningún proceso selectivo general en 10 años, habiéndose cubierto su función pública la administración con cientos de interinos, entre ellos el recurrente, sin que hayan podido estabilizar su empleo.

En relación con este debate se ha enfrentado la Sala en supuestos varios, por ello, para desestimar el motivo impugnatorio hemos de traer a colación lo que la Sala dijo en la Sentencia 804/2001, de 6 de julio, recaída en el recurso contencioso-administrativo núm. 1793/2000 EDJ 2001/39147, interpuesto por el Sindicato UGT Euskadi-Federación de Servicios Públicos de Euskadi, también contra unas bases específicas, en este caso respecto a las plazas de Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, pertenecientes al Cuerpo Superior Facultativo de la Administración Gral. de la Comunidad Autónoma del País Vasco; en dicha sentencia, en lo que interesa, en su fundamento segundo, dijimos lo siguiente:

"Segundo. - El sindicato UGT impugna en primer lugar la base 3.2 de la convocatoria, en relación con la base 4,2 de la misma.

La base 3.2 dispone lo siguiente: "La prueba de euskera consistirá en la evaluación del conocimiento del euskera mediante la realización de las pruebas de acreditación de los perfiles lingüísticos 1, 2, 3 y 4."

La base 4.2 dispone que "quienes acrediten el correspondiente perfil lingüístico recibirán la

jasoko dute, hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetara aurkeztzen direnean. Hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetarako hantagai ez badira, ondorengo puntuazio hau lortuko dute, eta ezin izango da tarteko puntuaziorik lortu: 1 > 1,75 hizkuntza-eskakizuna; 2 > 2,5 hizkuntza-eskakizuna.

Sindikatu errekurtsogileak dio oinarri horiek legezko araudia urratu egiten dutela hizkuntza-eskakizunik ez duten lanpostuak lortzeko kasuetan, eta argudiatu du euskara merezimendu gisa puntuatzek, lehiaketa-faseari dagokion puntuazioari gehituta, 11,50 puntuko balorazioa ematen duela, hau da, hogeitun puntuaren oposizio-faseari dagokion gehieneko puntuazioaren %57,50 dela, 1989/15372 EFPL- Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen EDLren 26.3 artikuluan aurreikusitakoa urratuz, artikulua horrek lehiaketa-fasearen balorazioa oposizio-fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren %45era mugatzen duelako. Horren arabera, euskararen balorazioa merezimenduen multzoan sartu behar da, eta, beraz, merezimendu horien muga orokorraren pean egon behar du, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua xedatutakoaren arabera.

Administrazio demandatuak aurka egin zion aurkaratzeko arrazoi horri, alegatu zuen 1989/15372 EFPL EDLren interpretazio sistematiko batek sindikatu errekurtsogileak proposatutakoaren aurkako konponbidea eskaintzen duela. Bere ustez, 1989/15372 EDLren 98.4 artikulua "merezimendu" terminoa erabiltzea euskara nabiaetzeko baldintza gisa eskatzearen aurka azaltzen da, baina horrek ez du esan nahi lehiaketa-fasearen parte denik. Horretarako, argudiatzen du oposizio-prozesu bat egin daitekeela, non euskara ez den ezinbesteko baldintza, meritua baizik. Hala ere, hantaketa-sistemak oposizio-sistema izaten jarraitzen du, eta ez da oposizio bihurtzen. Izan ere, kontrakoak oposizio-sistemarik eza ekarriko luke euskara nabiaetzeko baldintza sartzeko eskatzen ez denean.

calificación de apto, cuando opten a puestos con exigencia de perfil lingüístico. Cuando no opten a puestos con exigencia de perfil lingüístico, obtendrán la siguiente puntuación, sin que sea posible obtener puntuaciones intermedias: perfil lingüístico 1: 1,75 puntos; perfil lingüístico 2: 2,5 puntos."

El sindicato recurrente sostiene que las citadas bases contravienen la normativa legal en los supuestos de acceso a plazas sin exigencia de perfil lingüístico, argumentando que la puntuación del euskera como mérito, añadida a la puntuación correspondiente a la fase de concurso arroja una valoración de 11,50 puntos, que representan el 57,50% de la puntuación máxima correspondiente a la fase de oposición que es de veinte puntos, vulnerando lo previsto por el artículo 26.3 de la Ley de la Función Pública Vasca EDL 1989/15372 (LFPV) que limita la valoración de la fase de concurso al 45% de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. A su juicio la valoración del euskera ha de quedar incluida en el conjunto de los méritos y estar por tanto sometida al límite general de éstos conforme a lo dispuesto por el artículo 98.4 LFPV EDL 1989/15372.

La Administración demandada se opuso a dicho motivo impugnación, alegando que una interpretación sistemática de la LFPV EDL 1989/15372 abona la solución contraria a la propuesta por el sindicato recurrente. En su opinión el hecho de que el artículo 98.4 EDL 1989/15372 de la misma utilice el término "mérito" se explica en contraposición a la exigencia del euskera como requisito obligatorio, pero no supone que forme parte de la fase de concurso, argumentando al efecto que puede realizarse un proceso selectivo de oposición en el que el euskera no sea requisito indispensable sino mérito, pese a lo cual el sistema de selección no deja de ser el de oposición para convertirse en el de concurso-oposición, ya que lo contrario significaría la inexistencia del sistema

Alegatzen du xedapenaren hitzez hitzeko interpretazioan badirudi euskararen balorazioa "hautaketa-prozesuaren gainerakoari" gehitzen diola, eta baita irizpide sistematikoa ere, hori baita 1989/15372 EFPL EDLren Laugarren Xedapen Iragankorrean aurreikusitakoarekin bateragarria den bakarra. Xedapen horretan, bitarteko langileen sarreretakako eta oposizio-lehiaketa libreko sistema bat aurreikusten da, emandako zerbitzuak gehienez ere oposizio-fasean lor daitekeen puntuazioaren % 45 baloratu, eta hori ezin izango litzateke lortu euskararen balorazioa gainerako merezimenduen barruan sartu behar balitz.

Azkenik, alegatu du administrazioak hartutako irtenbidea koherenteagoa dela legegileak onartutako ereduarekin; izan ere, euskara lehiaketa-fasean baloratzeak nabarmen murriztuko luke beste merezimendu batzuen balioespina, uste izatekoa baita ehuneko askoz ere txikiagoan geratuko liratekeela, aurreko deialdietako aurrekariak alegatuz.

Salak, "fumus boni iuris"-aren azterketan sakoneko gaiak baloratzeak berezko dituen mugekin, kautelazko neurrien piezan errekurtsioan defendatzen denaren aurkako balorazioa aurreratu zuen, eta balorazio hori idazki nagusietako argudioak aztertu ondoren berretsi behar dugu.

Egia esan, 1989/15372 EFPL EDL sisteman euskararen balorazioa nabita ez merezimenduen baremoan sartu behar ote den erantzun beharko genuke, sindikatu errekurtsogileak dioten bezala, edo ea bereiz joan ote daitekeen, errekurritutako Aginduak eta EAEko Administrazioak defendatzen duten bezala.

Eztabaidaren abiapuntua 1989/15372 EFPL EDLren 26.3 artikulua da. Horren arabera, oposizio-lehiaketa hautaketa-prozeduraren barruan aurreko bi sistemak bata bestearen atzetik egitea da, eta lehiaketa-fasearen balorazioak ez du inola ere gaindituko oposizio-fasean lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko berrogeita bosta.

de oposición cuando el euskera no sea requisito obligatorio para el acceso.

Alega que la interpretación literal del precepto abona la interpretación que postula al referir la valoración del euskera al "resto del proceso selectivo", y también el criterio sistemático, ya que ésta es la única compatible con lo previsto por la Disposición Transitoria Cuarta LFPV EDL 1989/15372, en la que se prevé para el ingresos del personal interino y contratado un sistema de concurso oposición libre en el que se valoran los servicios prestados con un máximo del 45% de la puntuación alcanzable en la fase de oposición, lo que no podría alcanzarse si la valoración del euskera hubiera de quedar comprendida en la valoración del resto de los méritos.

Finalmente alega que la solución adoptada por la administración resulta más coherente con el modelo aprobado por el legislador ya que la valoración del euskera en la fase de concurso supondría una merma considerable de la valoración de otros méritos a considerar que quedarían reducidos a un porcentaje muy inferior, alegando al efecto los antecedentes de anteriores convocatorias.

La Sala, con las limitaciones inherentes a la valoración de las cuestiones de fondo en el examen del "fumus boni iuris", ya adelantó en la pieza de medidas cautelares una valoración contraria a la que se propugna en el recurso, valoración que debemos ratificar tras el estudio de los argumentos aducidos en los escritos principales.

En realidad debemos responder a la pregunta de si en el sistema de la LFPV EDL 1989/15372 la valoración del euskera debe quedar necesariamente comprendida en el baremo de méritos, como propugna el sindicato recurrente, o puede discurrir separadamente como contempla la Orden recurrida y defiende la Administración CAPV.

El punto de arranque del debate lo constituye el art. 26.3 LFPV EDL 1989/15372 a cuyo tenor el concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores dentro del

Bestalde, 1989/15372 EFPL EDL 98.4 artikulua xedatzen duenez, "hautaketa-probetan ez bada eskatzen inolako hizkuntza-eskakizunik, euskara jakitea merezimenduzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutako en artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ebuneko hori ez da izango, inolaz ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ebuneko bost baino txikiagoa, ezta ebuneko hogeitau baino handiagoa ere."

Interpretazioaren elementu gramatikalak ez du argi eta garbi bi tesietako baten alde egiten, edo, hobeto esanda, biak baimentzen ditu, izan ere, 1989/15372 EDLren 98.4 artikulua hautaketa-prozesu osoaren, hau da, oposizio-fasea eta lehiaketa-fasea barne hartutako prozesuaren guztizko puntuazioaren barne hartzen duen euskararen balorazioaren gutxieneko eta gehieneko mugak aipatzen baditu ere, horien edukia ez da bateraezina sindikatu errekurtsogileak defendatzen dituen merezimenduen barruan euskararen balorazioa sartzearekin, tesi horretan gainerako merezimenduen garrantzia murriztuko bailitzateke oposizioaren alde.

Hala ere, irizpide sistematikoak Administrazioak egiten duen interpretazioaren alde egiten du, eta, azken batean, errekurritutako Aginduan islatzen da. Lehenik eta behin, euskararen balorazioaren erregulazioa 1989/15372 EDLren 26.3 artikuluan islatzen denetik (1989/15372 EDLren IV. kapitulu II. titulua) desberdina den beste titulu batean egiten da (1989/15372 EDLren V. titulua) eta lehiaketa-oposizio sistemetan ez ezik, oposizio besterik ez direnetan ere ezartzen da. Badirudi tesi bat eskaintzen dela, alegia, haren balorazioa bereizita doala 1989/15372 EDLren 98.4 art.-an aipatzen den gainerako hautaketa-prozesutik.

Tesi hori berretsi egiten da, baldin eta uste bada 1989/15372 EDLren Langarren Xedapen Iragankorrak, EFPL indarrean sartzean

procedimiento de selección, sin que en ningún caso la valoración de la fase de concurso pueda exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la de oposición.

Por su parte el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 dispone que "Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo."

Ciertamente el elemento gramatical de interpretación no aboga claramente a favor de ninguna de las dos tesis, o mejor dicho autoriza ambas, ya que aun cuando el art. 98.4 EDL 1989/15372 refiere los límites mínimo y máximo de la valoración del euskera al resto del proceso selectivo, es decir a la puntuación total del proceso comprendiendo tanto la fase de oposición como la de concurso, sin embargo su tenor no es incompatible con la subsunción de la valoración del euskera dentro de los méritos que propugna el sindicato recurrente, tesis en la cual menguaría la relevancia del resto de los méritos a favor de la oposición.

Sin embargo, el criterio sistemático aboga por la interpretación que realiza la Administración y que en definitiva se plasma en la Orden recurrida. En primer lugar la regulación de la valoración del euskera se hace en un título distinto (T. V EDL 1989/15372) de aquél en el que se incardina el art. 26.3 EDL 1989/15372 (C. IV, T. II EDL 1989/15372), y se impone no solo en los puros de oposición, lo que parece abonar la tesis de que su valoración discurre de forma separada del resto del proceso selectivo a que se refiere el art. 98.4 EDL 1989/15372. Dicha tesis se ve refrendada

bitarteko edo kontratatu izaera zuten funtzionarioentzako sarbide-sistema espezifiko bat arautzean, emandako zerbitzuen balorazioan gebieneko ehunekoa agortzen duela, 1989/15372 EDLren 26.3 artikulua arabera, lehiaketa-faseari (oposizioaren %45) egotz dakiok, euskara merezimendu gisa baloratzea baztertu gabe, 1989/15372 EDLren 98.4 artikuluan ondorioztatuta daitekeen bezala. Eta hori behin betiko argudioa da aurkaratutako Agindua zuzenbidearekin bat etortzearen alde. Izan ere, sindikatu errekurtsogileak adierazi duen bezala, lehiaketa-faseko gebieneko puntuazioa (9 puntu) eta euskararen ezagutzearen baloraziooko gebieneko puntuazioa (2,5 puntu) batuta %57,50 da oposizio-aldiko gebieneko balorazioarekin alderatuta (20 puntu); gauza bera gertatzen baita aipatutako 4. xedapen iragankorrean jasotako kasuan; lehiaketa-fasearen eta euskararen gutxienezko balorazioaren batura (%5) gutxienez oposizio-fasearen % 50 baita, eta, beraz, gainditu egiten duelako 1989/15372 EDLren 26.3 artikuluan aurreikusitako muga. (...).”

Arrazoibide horiekin, administrazioak defendatzen duen bezala, aurkaratzeko arrazoi hori gaitzetsi behar da nahitaez.”

Zuzenbideko hirugarren oinarriak honako hau adierazten du:

“Aurkaratzeko bigarren arrazoi gisa, errekurritutako aginduak, oinarri espezifikoak onartzen dituenak, honako artikulua hauek urratzen ditu: 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua eta 1997/26980 EDL apirilaren 15eko 1997/86 Dekretuaren 31.1 eta 2. Izan ere, euskararen balorazioa ez da egiten lanpostuaren kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera, ezta kidego bereko lanpostu butsen kasuan ere.

Demandak adierazten duen bezala, 1989/15372 EFPL EDLren 98.4 artikulua, euskara meritua gisa baloratzeari dagokionez, honako hau

si se considera que la Disposición Transitoria Cuarta EDL 1989/15372 al regular un sistema de acceso específico para los funcionarios que tuvieran la condición de interino o contratado a la fecha de entrada en vigor de la LFPV, agota en la valoración de los servicios prestados el porcentaje máximo que conforme al art. 26.3 EDL 1989/15372 cabe atribuir a la fase de concurso (45% de la oposición), sin excluir la valoración del euskera como mérito en los términos que se deduce del art. 98.4 EDL 1989/15372, lo que constituye un argumento definitivo a favor de la conformidad a derecho de la Orden impugnada, en la que, en efecto, tal como postula el sindicato recurrente la suma de la puntuación máxima de la fase de concurso (9 puntos) y de la puntuación máxima de la valoración del conocimiento del euskera (2,5 puntos) supone un 57,50 % en relación con la valoración máxima de la fase de oposición (20 puntos), ya que es lo mismo que ocurre en el supuesto contemplado por la citada disposición transitoria 4ª, en la que como mínimo la suma de la fase de concurso y de la valoración mínima del euskera (5%) representa al menos el 50% de la fase de oposición, y por tanto excede del límite previsto por el art. 26.3 EDL 1989/15372 (...).”

Con esos razonamientos necesariamente ha de llegarse, como se defiende por la administración, a desestimar este motivo impugnatorio.”

El fundamento de derecho tercero, señala lo siguiente:

“Como segundo motivo de impugnación se va a hacer referencia a que la Orden recurrida, aprobatoria de las bases específicas, vulnera el art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372 y el art. 31.1 y 2 del Decreto 86/1997, de 15 de abril EDL 1997/26980, en la medida en que la valoración del euskera no se hace de acuerdo con el perfil predominante entre los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, ni de forma idéntica para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo. Como se traslada por la demanda, el art. 98.4 LFPV

adieraziko du: "Hautaketa-probetan hizkuntza-eskakizunik betetzea eskatu ezin denean, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da. Lanpostuari dagokion kidegoak edo eskalak bete ditzakeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da balorazioa, eta ehuneko hori ez da izango, inola ere, hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren ehuneko bost baino txikiagoa, ezta ehuneko hogeitaino handiagoa ere. Lanpostua betetzeko euskara jakitea merezimendutzat hartu behar den kasuetan, aurreko paragrafoan ezarritako irizpideari jarraituko zaio". Xedapen hori apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duenak, garatu du, eta dekretu horren 1997/26980 EDLren 31. artikuluan honako hau xedatuko da:

"1.- Euskararen ezagutza meritu gisa hartatuko da, bai hautaketan, bai lanpostuak betetzean, 1989/15372 Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen (EFPL) EDLren 98.4 artikuluan ezarritakoaren arabera, eta ordezkatzeko duen ehunekoa ez da inola ere hautaketa-prozesuko gainerako prozesuetan lor daitekeen gehieneko puntuazioaren honako ehuneko hauek baino txikiagoa edo handiagoa izango:

1. eta 2. profilak - % 5etik % 10era.

3. eta 4. profilak - % 11tik % 20ra.

2.- Edonola ere, barematze-ehunekoa berdina izango da administrazio bakoitzeko kidego edo eskala bereko lanpostu hutsetarako, eta bertan nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da."

Horri dagokionez, esan behar da aurkaratzen den oinarri zehatzetan, 4.2. oinarrian, euskararen probari buruzkoan, hizkuntza-eskakizuna eskatzen duten lanpostuetarako hautagai ez denean eta euskararen ezagutza baloratzen ez denean,

EDL 1989/15372 en cuanto a la valoración del euskera como mérito va a señalar "Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo. En los casos en que el conocimiento del euskera hubiera de ser considerado como mérito para la provisión del puesto de trabajo, se seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior"; precepto legal con desarrollo en el citado Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en cuyo art. 31 EDL 1997/26980 se va a disponer:

"1.- La ponderación del conocimiento de euskera como mérito, tanto en la selección como en la provisión de los puestos de trabajo, se hará conforme a lo establecido en el artículo 98.4 de la Ley de la Función Pública Vasca EDL 1989/15372, sin que el porcentaje que represente pueda ser inferior en ningún caso, ni superior, a los siguientes porcentajes de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo:

Perfiles 1 y 2 - 5% al 10%.

Perfiles 3 y 4 - 11% al 20%.

2.- En cualquier caso el porcentaje de baremación será idéntico para las diferentes vacantes de un mismo cuerpo o escala de cada administración, estableciéndose en función del Perfil Lingüístico predominante en el mismo."

En relación con ello se va a decir que en la base concreta que se impugna, la base 4.2, referida a la prueba del euskera, cuando no se opte a puestos con exigencia de perfil lingüístico y la valoración del

plaza dagokion kidegoak bete ditzakeen lanpostuen profil nagusiaren arabera ezartzen dela, kidegoan nagusi den profila alde batera utziko zela adieraziz, profil nagusia zein kidegori buruzkoa izan behar den zalantza sortzen dela adieraziz, 5. aurkaratzearen arrazoia izango denaren polemika sortuz jada [beraz, gure hurrengo seigarren oinarri juridikora jo behar dugu], lege sortutako kidegoa B-2 erdi-mailako teknikarien kidegoa dela zehaztuz, eta ez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko erdi-mailako industria-ingeniari teknikarien kidegoa.

euskera no se establece en función del perfil predominante de los puestos de trabajo que se puedan desempeñar por el cuerpo al que la plaza pertenece, señalando que se habría prescindido del perfil predominante en el cuerpo, señalando que surge la duda de a qué Cuerpo debe referirse el perfil predominante, abriendo ya la polémica de lo que lo que va a ser el motivo de impugnación número 5 [-por lo que hemos de remitirnos a nuestro siguiente fundamento jurídico sexto-], precisando que el Cuerpo creado legalmente es el Cuerpo Técnicos de Grado Medio B-2, y no el Cuerpo de Técnicos de grado medio de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco/plazas de Ingeniero Técnico Industrial.

Era berean, esan izan da ez dela errespetatzen baremazioaren ehunekoak Kidego bereko lanpostu guztientzat berdina izan behar duela dioen 31.1. art. 86/97 Dekretuko mandatua. Izan ere, nabarmentzen da ez litzatekeela Medikuen Goi Mailako Teknikarien Kidegorik egongo eta aurkaratutako oinarria aplikatuz gero, deitutako lanpostu libre guztiei balorazio bera emango litzatekeela, baina adierazten da praktikan Goi Mailako Teknikarien Kidegoko lanpostu huts guztiek balorazio bera jasotzen ez dutela. Eskeraren adierazi da, ez dela euskararen balorazioari dagokionez aurretik zegoen erregulazioaren berri izan, eta horrenbestez, arauak euskararen ezagutza haztatzea eskatzen duen tokian, bete beharreko lanpostuen profila

conocimiento del euskera no se establece en función del perfil predominante de los puestos de trabajo que se puedan desempeñar por el cuerpo al que la plaza pertenece, señalando que se habría prescindido del perfil predominante en el cuerpo, señalando que surge la duda de a qué Cuerpo debe referirse el perfil predominante, abriendo ya la polémica de lo que lo que va a ser el motivo de impugnación número 5 [-por lo que hemos de remitirnos a nuestro siguiente fundamento jurídico sexto-], precisando que el Cuerpo creado legalmente es el Cuerpo Técnicos de Grado Medio B-2, y no el Cuerpo de Técnicos de grado medio de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco/plazas de Ingeniero Técnico Industrial.

Asimismo, se dice que no se respeta el mandato de que el porcentaje de baremación sea idéntico para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo, con referencia al art. 31.1 Decreto 86/97, insistiendo en que no existiría un Cuerpo Superior Facultativo de Médicos y señalando que la base impugnada se otorgaría la misma valoración a todas las plazas vacantes convocadas pero no otorga la misma valoración a todas las vacantes del Cuerpo Superior Facultativo como único existente. En la demanda se va a señalar que se ha producido, en relación con la valoración del euskera, un desconocimiento de la regulación preexistente y ello porque donde la norma exige que se pondere el conocimiento del euskera, teniendo en cuenta el perfil de los puestos a cubrir, sólo se ha tenido en cuenta el perfil acreditado por el aspirante con independencia del Cuerpo al que pretenda acceder, porque se ha fijado la valoración del euskera prescindiendo de los perfiles predominantes de cada uno de los cuerpos señalando que observando las distintas bases específicas, la valoración del PL 1, PL 2, PL 3 y PL 4 son las mismas en todos los cuerpos, llegándose a señalar que no en todos los cuerpos puede haber el mismo perfil predominante, de lo que concluye que sería contrario la previsión legal que en un mismo conocimiento del euskera en dos cuerpos con distinto

kontuan hartuta, hautagaiak egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna baino ez dela kontuan hartu, helburu duen Kidegoa edozein izanda ere. Izan ere, euskararen balorazioa finkatzeko, alde batera utzi dira kidego bakoitzaren hizkuntza-eskakizun nagusiak, eta kasu bakoitzari dagozkion berariazko oinarriak kontuan hartuta adierazi da 1. HE, 2. HE, 3. HE eta 4. HE berdinak direla kidego guztietan. Era berean, adierazi da kidego guztiek ezin dutela hizkuntza-eskakizun nagusi bera eduki. Beraz, ondorioztatutako xedatutakoaren kontrakoa izango litzatekeela legedian aurreikustea hizkuntza-eskakizun nagusi ezberdina duten bi kidegok euskararen ezagutza-maila bera eduki behar dutela eta berdin baloratuko dela. Horrekin batera, euskararen ezagutza eskaintako plazaen arabera baloratuko da; ez dagoeneko kidegoa osatzen duten plazaen arabera.

Hasteko, titulazio jakinei lotutako deialdien aurreikuspena zuzenbidearekin bat datorrela onartu behar dugu, eta, horretarako, Salak inpuñazioaren 5. arrazoiak ezesteko sartu behar dituen argudioei berriro heldu edo aurre hartu behar diegu. Arrazoi hori eztabaida honi beren-beregi zuzenduta dago, eta, beraz, lehen aipatu dugun seigarren oinarria txertatutzat jotzen dugu hemen, non Salak erantzuna eman dion.

EFPL Legeak araututakoari dagokionez, eta, bereziki, 1989/15372 EDLren 1. xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera, Kidego bakoitza, hemen aztertzen ari garen aldetik, zatika arautzen da, bots, titulazio edo funtzioak kontuan hartuta. Hori bat dator 5. aurkaratzearen arrazoiak ezestean arrazoitutakoarekin, eta gainera, adierazitakoaren batera, zentzuzkoa izan beharko da dauden hizkuntza-eskakizunen artean betetzekoa den lanpostu bakoitzari dagokion Kidego edo Eskalaren arabera egindako hizkuntza-eskakizun nagusiaren ezurpena. Hau da: Kidego bakoitzeko plaza zehatzei esleitutako hizkuntza-eskakizunak.

perfil predominante, suponga la misma valoración; también se va a decir que se valora el conocimiento del euskera en base a las plazas que ofertan y no en base a las plazas existentes en el cuerpo.

Aquí, hemos de comenzar asumiendo la conformidad a derecho de la previsión de convocatorias vinculadas a concretas titulaciones y ello retomando o anticipando los argumentos que la Sala ha de incorporar para desestimar el motivo de impugnación 5.º dirigido específicamente en relación con este debate, por lo que en lo necesario damos aquí por incorporado nuestro fundamento sexto al que antes nos referíamos, en el que se le da respuesta por la sala.

Estando a la regulación de la LFPV, y singularmente a su disposición adicional 1ª EDL 1989/15372, nos encontramos cómo los distintos Cuerpos, en lo que aquí interesa, se regulan de forma parcelada por titulaciones o funciones que, en coherencia con lo que se razona al desestimar el motivo de impugnación 5.º, ha de considerarse como coherente con ello establecer el perfil lingüístico predominante entre los perfiles asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca, en concreto los perfiles lingüísticos asignados a las plazas concretas del Cuerpo a que se refiere.

Tenemos como efectivamente el art. 31.2 del Decreto 86/1997, antes transcrito, establece que en cualquier caso el porcentaje de baremación será idéntico para las diferentes vacantes de un mismo Cuerpo o Escala de cada administración, estableciéndose en función del perfil lingüístico predominante en el mismo, lo que en coherencia con todo lo que llevamos dicho y en relación con la conclusión que la Sala alcanza respecto al motivo impugnatorio 5.º, ha de entenderse referido al perfil

Gure ustez, Lehen transkribatutako 86/1997 Dekretuaren 31.2 artikulua ezarri bezala, administrazio bakoitzeko Kidego edo Eskala bereko lanpostu hutsetarako ehunekoaren baremazioa berdina izango da, eta bertan nagusi den hizkuntza-eskakizunaren arabera ezarriko da. Hori adierazitako guztiarekin bat datorren aldetik eta Salak 5. aurkaratze- arrazoiari buruz ondorioztatutakoa kontuan hartuta, dagokion titulazioko lanpostuak betetzeko irekita dauden plazaetako hizkuntza-eskakizun nagusiari dagokiola ulertu behar da. Kasu honetan medikuntzako Lizentziadunei.

Horrekin lotuta, administrazioak egiaztatu du Industria Ingeniari Teknikoek bete ditzaketan lanpostuetarako 2. HE, 28; 3. HE, 65; eta 4. HE, 43 egongo liritekeela esleitura. Bera, 3. HE izango litzateke nagusi, eta, bera, 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikulua EFPLren 1989/15372 EDLren 98.4 artikulua dioenaren garapen gisa adierazitakoarekin bat etorruta, euskararen ezagutza merezimendu gisa baloratzeke ehunekoa % 11tik % 20ra bitartekoa izan daiteke. 4.2 oinarri espezifikoaren 2. paragrafoa joz gero, 3. hizkuntza-eskakizunaren kasuan, ezinbesteko baldintza gisa 3. HE eskatzen duten lanpostuetarako hautagai ez diren kasuei dagokienez, 3,75 puntu emango zaizkie. Horrek, administrazioak adierazitako moduan, %17,24ko ehunekoa izango luke gainerako hautaketa-prozesuarekiko, eta, horregatik, %11tik %20ra bitarteko tartean egongo litzateke.

Esan beharra dago EFPLren 98.4 artikulua EDL 1989/15372 eta 86/1997 Dekretuaren 31.1 artikulua bidez, euskararen merezimenduaren balorazioari dagokionez maximo bat ezartzen dela euskara ezinbesteko baldintza ez denean. Gebieneko hori hizkuntza-eskakizun nagusiaren arabera izango da, baina horrek ez du eragozten euskara-maila merezimendu gisa ere baloratu ahal izatea hizkuntza-eskakizun hori lortzen ez denean gure kasuan 1. eta 2. HE-ekin

lingüístico predominante en los puestos que están abiertos a su provisión a plazas de la correspondiente titulación, y en este caso de Licenciados en medicina.

En relación con ello, se ha acreditado por la administración que el perfil lingüístico respecto a las plazas susceptibles de ser desempeñadas por el Ingeniero Técnico Industrial, tendrían asignados PL 2, 28, PL 3, 65 y PL 4, 43, por lo que el predominante sería el PL 3 que de conformidad con las previsiones del art. 31.1 del Decreto 86/1997, en desarrollo del art. 98.4 LFPV EDL 1989/15372, nos encontraríamos con que el porcentaje en relación con la valoración del conocimiento del euskera como mérito podría ir del 11% al 20% y si vamos a la base específica 4.2, párrafo 2.º, se va a establecer que en el caso del perfil lingüístico 3 respecto a los supuestos en los que no se opte a puestos con exigencia de PL 3 como requisito se le asignará 3,75 puntos, que como se traslada por la administración supondría un porcentaje del 17,24 % sobre el resto del proceso selectivo, y por ello en el abanico del 11% al 20%.

Hemos de decir que en el art. 98.4 de la LFPV EDL 1989/15372 y el art. 31.1 del Decreto 86/1997, lo que vienen a establecer es un máximo en cuanto a la valoración del mérito del euskera cuando no es requisito, máximo en relación con el perfil lingüístico predominante, pero sin que ello impida que se pueda valorar también como mérito cuando no se alcance, como así se hace en nuestro caso en relación con el PL 1 y 2, dado que en caso contrario no se haría una aplicación cabal y completa de la exigencia legal de considerar como mérito el conocimiento del euskera.

Así, hemos de decir, como se defiende por la parte recurrente, que la convocatoria otorga la misma valoración a todas las plazas vacantes que se convocan aunque dice que no la misma valoración a todas las del Cuerpo Superior Facultativo único existente, volviendo sobre el debate que se reproduce en el motivo impugnatorio 5.º, pero que por lo ya dicho anteriormente, y por remisión a lo que

egiten den bezalaxe, bestela ez litzatekeelako euskararen ezagutza merezi-mendutzat hartzeko legezko eskakizunaren aplikazio zuzen eta osoa egingo.

Modu berean, errekurtsogileak defendatu bezala, aipatu beharra dago deialdiak balorazio bera ematen diela deitzen diren lanpostu buts guztiei, nabiz eta esaten duen ez zaiela balorazio bera egiten Goi Mailako Teknikarien Kidego Bakarreko plaza guztiei. Gainera, berriaz ere aipatzen da 5. aurkaratze-arrazoian errepikatzen den eztabaida, baina lehen azaldutakoagatik, eta geroago adieraziko denari lotuta, ez da erabakigarritzat jotzen ondorio horietarako, hots, erabakigarria izango da soilik hemen errekurritutako oinarri espezifikoek aipatzen duten titulazioak bete beharreko Kidegoko plazaei dagokienez.

Halaber, esan behar dugu euskara merezimendu gisa kontuan hartzen dela dagoeneko tokian tokiko lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizun nagusiaren arabera. Hori adierazteko, dokumentu honetan jasotako oinarrietan aipatutako titulazio zehatza eskatzen da.

Horregatik guztiagatik, aurkaratzeko arrazoi horri uko egin behar zaio, eta berriro adierazi eta zehaztu behar da, funtsean, demandak berak gehitu bezala, 5. aurkaratze-arrazoian funtzionarioen Kidegoen konfigurazioari buruz eta legez kontrakotasun-demandan edo Kidego bereziak sortzeko demandan lege-mailako arauen aurreikuspenetatik kanpo egiten den kontsiderazioari buruz sortzen den eztabaidaren emaitza edo ondorio bat baino ez dela, eta, horregatik, hautsi egiten dela 1978/3879 EK EDL-tik eratorritako legezkotasun-printzipioa.

Ildo beretik, EAEko Justizia Auzitegi Nagusia (Auzia), 2.a, 24-04-2002 Epaia, 418/2002 zk. 2084/2000; Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusia (Auzia), 2., 2001-07-06 Epaia, 1810/2000 erreke.;

posteriormente diremos, no se considera determinante a estos efectos, y sí exclusivamente en relación con las plazas del Cuerpo a proveer por la titulación a la que se refieren la bases específicas aquí recurridas.

También hemos de decir que ha de concluirse que el conocimiento del euskera como mérito se hace respecto al perfil lingüístico predominante en relación con las plazas existentes para cuya provisión se exige la titulación concreta referida en las bases aquí recurridas.

Por todo ello, procede desestimar este motivo impugnatorio, reiterando y precisando que en el fondo, como ya se incorpora por la propia demanda, no deja de ser una derivación o secuela del debate que se traslada en el motivo impugnatorio 5.º respecto a la configuración de los cuerpos funcionariales y a la consideración que se viene a hacer en la demanda de ilegalidad o de creación de singulares cuerpos al margen de las previsiones de normas con rango de ley, y por ello con quiebra del principio de legalidad derivado de la CE EDL 1978/3879.”

En idéntico sentido, TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 24-04-2002, nº 418/2002, rec. 2084/2000; TSJ País Vasco (Contencioso), sec. 2ª, S 06-07-2001, rec. 1810/2000;

Hori horrela izanik, EUDELeK emandako oinarri-ereduan jasotako aukera, epaiak berak aurreikusten duen aukeran oinarritzen da. Izan ere, “interpretazio-elementu gramatikala ez du argi eta garbi bi tesietako baten alde egiten, edo, hobeto esanda, biak baimentzen ditu, 98.4. artikulua hautaketa-prozesu osorako euskararen balorazioaren gutxieneko eta gehieneko mugak aipatzen dituenean, hau da, prozesuaren puntuazio osoa, oposizio-fasea eta lehiaketa-fasea barne hartuta, dioena ez da bateraezina sindikatu errekurtsogileak defendatzen dituen merezimenduen barruan euskararen balorazioa sartzearekin, tesi horretan gainerako merezimenduen garrantzia murriztuko litzatekeelako oposizio-fasearen alde.

Zentzu horretan, euskararen puntuazioa kalkulatzeko, EFPLren 98.4 artikuluan ezarritako ehunekoak aplikatu dira, hautaketa-prozesuaren gainerako zatian lor daitekeen gehieneko puntuazioa (80 puntu) oinarritzat hartuta, honako baremo hau atera delarik:

- 1. hizkuntza-eskakizuna: 4 puntu
- 2. hizkuntza-eskakizuna: 8 puntu
- 3. hizkuntza-eskakizuna: 12 puntu
- 4. hizkuntza-eskakizuna: 16 puntu

EUDELeK emandako oinarri-ereduak Udala bakoitzaren esku uzten du hizkuntza-eskakizuna lanposturako ezinbesteko irizpide ez denean merezimendu gisa baloratuko diren hizkuntza-eskakizunak zehaztea. Horretarako, kontuan hartuko da, kasu bakoitzean bete daitezkeen lanpostuei esleitutakoen artean nagusi den hizkuntza-eskakizuna dagokion Kidego edo Eskalako plazaren arabera.

Euskara-proba egiteko aukera emango duen gutxieneko puntuazioa (atalasea) ezartzea ohikoa da hautaketa-prozesuetan, eta horixe bera adierazi du Auzitegi Gorenaren 1991-02-19ko Epaiak

Siendo así, la opción contemplada en el modelo de bases facilitado por EUDEL se basa en la posibilidad que prevé la propia sentencia al afirmar que “el elemento gramatical de interpretación no aboga claramente a favor de ninguna de las dos tesis, o mejor dicho autoriza ambas, ya que aun cuando el art. 98.4 refiere los límites mínimo y máximo de la valoración del euskera al resto del proceso selectivo, es decir a la puntuación total del proceso comprendiendo tanto la fase de oposición como la de concurso, sin embargo su tenor no es incompatible con la subsunción de la valoración del euskera dentro de los méritos que propugna el sindicato recurrente, tesis en la cual menguaría la relevancia del resto de los méritos a favor de la oposición.”

En ese sentido, la puntuación del euskera se ha calculado aplicando los porcentajes establecidos en el artículo 98.4 de la LFPV, tomando como base la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo (80 puntos), de lo que resulta el siguiente baremo:

- Perfil lingüístico 1: 4 puntos
- Perfil lingüístico 2: 8 puntos
- Perfil lingüístico 3: 12 puntos
- Perfil lingüístico 4: 16 puntos

El modelo de bases facilitado por EUDEL deja a elección de cada Ayuntamiento la determinación del perfil o perfiles que se valorarán como mérito cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico, atendiendo en cada caso al perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el Cuerpo o Escala al que la plaza pertenezca.

Respecto al establecimiento de una puntuación mínima (umbral) a partir de la cual se tendrá la posibilidad de realizar la prueba de euskera, es algo habitual en los procesos selectivos, como demuestra

(Administrazioarekiko Auzien Epaia)
(1991/1773 AGE, (Auzia) 1991ko
OTSAILAREN 19koa):

Merezimenduen eztabaidari buruzko
elkarriketara heldu ahal izateko alde aurreko
puntuazio-atalase bat ezartzeari eta Legearen
aurreko berdintasunean duen eraginari dagokionez,
Auzitegi honek hainbat epaitan, hala nola
1988ko otsailaren 10ekoan, maiatzaren 9koan
eta irailaren 12koan eta 1989ko martxoaren
3koan (besteak beste), ezezkoan ebatzi duen
arazoa da. Izan ere, inguruabar horrek ez dakar
diskriminaziorik, Botere Judizialaren Lege
Organikoaren 313. artikulua eta deialdiaren
oinarriek, organo kalifikatzailearen irizpidearen
arabera Epaimahai Kalifikatzaileak elkarriketa
zein kasutan egin behar duen zehaztu dutelako.
Irizpide hori objektibotuta, gutxieneko muga
orokorra ezarrita, objektibotzat eta arrazoizkotzat
jotzen da, eta, beraz, ez du berdintasun
konstituzionala urratzen.”

9.- Lehiaketa prozesuetan prakti-kaldia sartzeko proposamena

Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89
Legearen 25., 28. eta 30. artikuluek honako hau
adierazi dute:

“25. artikulua.

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Herri
Administrazioek deialdi publikoaren bidez eta
oposizio, lehiaketa edo lehiaketa-oposizio libreen
bidez hautatuko dituzte beren langileak,
funtzionario zein lan-kontratadun izan, betiere
publizitate-, berdintasun-, merezi-mendu- eta
gaitasun-printzipioak bermatuz.

2. Hautaketa-prozeduretan egingo diren probak
bete beharreko eginkizunen edukira egokitzen
direla zainduko da. Horretarako, ezagutza orokor
edo espezifikoei buruzko proba teorikoak edo
praktikoak, test psikoteknikoak, elkarriketak,
prestakuntzako hautaketa-ikastaroak,
praktikaldiak eta hautaketa-prozeduraren

la siguiente sentencia del Tribunal Supremo
(Contencioso), S 19-02-1991 (EDJ 1991/1773
STS (CONTENCIOSO) DE 19 FEBRERO
DE 1991):

“Y en relación a si el establecimiento de un umbral
previo de puntuación para poder pasar a la
entrevista sobre debate de méritos, y a su incidencia
respecto de la igualdad ante la Ley, porque se trata
de un problema que ha sido resuelto por este
Tribunal en sentido denegatorio, en multitud de
Sentencias, tales como las de 10 de febrero, 9 de
mayo y 12 de septiembre de 1988 y 3 de marzo de
1989 (entre otras) en el sentido de que tal
circunstancia no implica discriminación, porque la
determinación de los supuestos en que el Tribunal
Calificador ha de celebrar la entrevista, lo ha dejado
el art. 313 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y
las bases de la convocatoria al criterio del órgano
calificador; criterio que objetivado estableciendo un
límite mínimo, de carácter general, se considera
objetivo y razonable; por lo que no vulnera la
igualdad constitucional.”

9.- Propuesta de introducción del periodo de prácticas en los procesos de concurso

Los artículos 25, 28 y 30 de la Ley 6/89 de la
Función Pública Vasca, señala lo siguiente:

“Artículo 25.

1. Las Administraciones Públicas vascas
seleccionarán su personal, funcionario o laboral,
mediante convocatoria pública y a través de los
sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición
libres, en los que se garanticen los principios de
publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. En los procedimientos de selección, se cuidará que
las pruebas que se planteen se adecúen al contenido
de las funciones que haya que desempeñar, pudiendo
incluir, a tal efecto, pruebas teóricas o prácticas de
conocimientos generales o específicos, test
psicotécnicos, entrevistas, cursos selectivos de

objektibotasuna, arrazional-tasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egokiak diren beste edozein sistema sartu abal izango da. Hautaketa-prozeduretako gai-zerrendetan, sartzeko nabiz mailaz igotzeko, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartuko dira, eta, zehazki, jo nahi den administrazio eremuari berariaz aplikatzekoak direnak.

28. artikulua.

Karrerako funtzionario izateko hautaprobent deialdietan, hautaketa-prozeduraren fase gehigarri gisa, prestakuntza-ikastaroak eta praktikaldiak egitea ezarri abal izango da. Ikastaro eta praktikaldietan parte hartzen duten hautagaiak praktiketako funtzionario izendatuko dira. Hautagaien kopurua ezin da deitutako plaza-kopurua baino handiagoa izan.

Egoera horretan dauden bitartean jasoko duten soldata titulazio-taldearen oinarritzko ordainsariak eta talde horri esleitutako lanpostu-mailako osagarriaren gutxienezko mailaren baliokidea izango da. Prestakuntza-ikastaroan eta praktikaldian zehar igarotako denbora muga hemezortzi hilabete izango da, eta formakuntza prozesu hori guztia deialdian aurreikusitako kalifikazio-prozeduraren arabera gainditzen ez bada, hautagaia automatikoki hautaketa-prozesutik kanpo geratuko da. Hori gertatuz gero, funtzionario izendatzeko izan ditzakeen eskubide guztiak galduko ditu.

30. artikulua.

1. Euskal Herri Administrazioetako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko izateko hautaprobent deialdietan, nahitaez, honako hauek jaso behar dira:

a) lanpostu hutsen kopurua, Taldea, Kidegoa eta Eskala edo lan-kategoria, eta barne-sustapenerako gordetzen den ehunekoa,

b) hautagaiak bete beharreko baldintzak,

formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo. En los temarios de los procedimientos de selección, tanto para el acceso como para la promoción, se incluirán contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito de la Administración en concreto al que se opte.

Artículo 28.

Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de funcionario de carrera podrán establecer, como una fase más del procedimiento de selección, la realización tanto de cursos de formación como de períodos de prácticas. Los aspirantes que accedieran a los cursos y períodos de prácticas, cuyo número no podrá exceder del de plazas convocadas, serán nombrados funcionarios en prácticas. Mientras permanezcan en tal situación percibirán, en cualquier caso, las retribuciones básicas del Grupo de titulación y el equivalente al nivel mínimo de complemento de destino asignado al mismo. La duración acumulada del curso de formación y del período de prácticas no podrá exceder de dieciocho meses, y su no superación, de acuerdo con el procedimiento de calificación previsto en la convocatoria, determinará la automática exclusión del aspirante del proceso de selección y la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirle para su nombramiento como funcionario.

Artículo 30.

1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a la condición de funcionario o personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas vascas deberán contener necesariamente:

a) el número de vacantes, Grupo, Cuerpo y Escala o categoría laboral a la que correspondan, y porcentaje que se reserva para promoción interna,

b) requisitos que deben reunir los aspirantes,

c) probak, programak eta, hala badagokio, merezimenduen zerrenda, balorazio-irizpideak eta -arauak,

d) epaimahaiaren edo hautaketa-organo teknikoaren osaera, eta

e) hala badagokio, hautaketa-ikastaroaren edo praktikaldiaren ezaugarriak zehaztea.

Ulertzen dugu, beraz, ez dagoela inolako eragozpenik dagokion praktikaldia lehiaketa-prozesuetan sartzeko. Izan ere enplegatu publiko izateko araudiak ezarritako sistemetako bat da.

10.- lanpostuak esleitzeko irizpideak

Oinarri orokorren arabera, "Lanpostuaz jabetzeko unean lanpostua erreserbatu gabe eszedentzia-eskaerak egiten direnean, bai eta egonkortze-deialdietan plaza lortu izanagatik lanpostua erreserbatu gabe eszedentzia-eskaerak egiten direnean ere, hutsik uzten diren plaza esleituko dira. Horretarako, epaimahaiak egindako hautaketa-prozesua gaingitu duten pertsonen zerrenda erabiliko da, aurreko kasuan bezala."

Kasu horretan, berriro zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiten den unean, kontuan hartu behar da Euskal Administrazio Publikoetako funtzionarioen Administrazio Egoeren Araudia onartzen duen azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuaren 23. artikuluan ezarritakoa:

23. artikulua – Lanpostua gordetzea ez dakarren egoera batetik datozen funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzea.

1.– Lanpostua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batetik datozen funtzionarioek jarduneko zerbitzura itzuli abal izateko, aurrekontuko zuzkidura duen plazaren bat hutsik egon behar da. Funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzea eskatu arren, hori

c) las pruebas, programas y, en su caso, relación de méritos, así como los criterios y normas de valoración,

d) la composición del tribunal u órgano técnico de selección, y

e) la determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o período de prácticas."

Entendemos, por lo tanto, que no existe ningún impedimento para incluir el periodo de prácticas correspondiente, en los procesos de concurso, ya que éste se determina como uno de los sistemas establecidos por la normativa para el acceso a la condición de empleado público.

10.- Criterios de adjudicación de puestos

Señalan las bases generales que "Cuando se produzcan solicitudes de excedencia sin reserva de puesto en el momento de la toma de posesión, así como solicitudes de excedencia sin reserva de puesto por haber obtenido plaza en convocatorias de estabilización, se procederá a adjudicar las plazas que dejen vacantes, para lo que se hará uso, del mismo modo que en el caso anterior, de la relación de personas que hayan superado el proceso selectivo, elaborada por el tribunal."

En este caso, se deberá tener en cuenta, en el momento de la solicitud de reingreso al servicio activo, lo establecido en el artículo 23, del Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas:

"Artículo 23.— Reingreso al servicio activo del personal funcionario proveniente de una situación que no conlleva reserva de puesto

1.— El reingreso al servicio activo del personal funcionario proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto de trabajo estará condicionado a la existencia de vacante dotada presupuestariamente. El personal

ezinezkoa bada, bere kidego edo eskalan aurrekontuko zuzkidurarik duen plaza hutsik ez dagoelako edo, egonda ere, berak lanpostuen zerrendetako eskakizunak betetzen ez dituelako, egoera berberean jarraituko du bete dezakeen plazaaren bat libratu arte, salbu eta araudi honetako 20.5 artikuluan ezarritako kasuetan.

2.- Lanpostuak hornitzeko deialdietan - lekualdatze-lehiaketetan eta izendapen libreko lanpostuak betetzeko deialdietan- parte hartuta itzul daiteke jarduneko zerbitzura, edo, destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian dauden langileen kasuan, langileak birkokatzeko prozeduren bitartez.

3.- Halaber itzul daiteke jarduneko zerbitzura norberaren kidego edo eskalako plaza huts batera behin-behinean atxikita, betiere, lanpostuen zerrendako eskakizunak betetz gero. Horrelakoetan, interesatua egoera horretan egongo da lehiaketa edo izendapen libre baten bitartez behin-betiko destinoa lortu arte.

4.- Behin-behineko atxikipenean itzultzen diren funtzionarioek beren kidego edo eskalako lanpostuetan jardungo dute, betiere, baldintza hauek ere betetzen badira: lanpostuen zerrendetan lanpostuari ezarri zaizkion eskakizunak betetzea eta lanpostuari dagozkion ordainsariek interesatuek finkatuta duten gradutik behera bi maila baino gehiago ez jotzea.

5.- Aurrekontuko zuzkidura duen plaza bat libratzen denean, hori betetzeko baldintzak betetzen dituen funtzionario bat baino gehiago badago eta itzultze eskubidea denek badute, lehenetsun hurrenkera hau ezarriko da:

- a) Destinoaren zain dagoena.*
- b) Nahitaezko eszedentzian dagoena.*
- c) Eginkizunez gabetua dagoena.*
- d) Borondatezko eszedentzian dagoena, eta*

funcionario que solicitara el reingreso al servicio activo y no pudieran obtenerlo por falta de vacante dotada presupuestariamente, propia de su cuerpo o escala para la que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, continuará en la situación que fue declarado hasta tanto aquella se produzca, salvo lo dispuesto en el artículo 20.5 de este Reglamento.

2.- El reingreso se producirá mediante la participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo a través de los sistemas de concurso o libre designación o, en su caso, por reasignación de efectivos para el personal funcionario en situación de expectativa de destino o en la modalidad de excedencia forzosa.

3.- También podrá reingresar mediante su adscripción con carácter provisional a una vacante propia de su cuerpo o escala para la que cumpla los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo, permaneciendo en dicha situación hasta tanto obtenga destino definitivo por concurso o libre designación.

4.- Al personal funcionario que reingrese por adscripción provisional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, se le adscribirá a un puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala para el que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, conforme al procedimiento que establezca cada Administración, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al de su grado consolidado.

5.- En el supuesto de que en el momento que se genere vacante dotada presupuestariamente, coexista el derecho de reingreso de más de un funcionario que cumpla los requisitos necesarios para el desempeño de la misma del orden de prelación será el siguiente:

- a) en expectativa de destino,*
- b) excedentes forzosos,*
- c) suspensos,*

e) Beste administrazio baten zerbitzura dagoena.

d) *excedentes voluntarios,*

11.- Administrazioen arteko kudeaketa mandatu bat erabakitze toki administrazioan eskumena duen organoa

Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 11. artikuluan arautzen dira kudeaketa-mandatuak, eta horien ezaugarriak honako hauek dira: administrazio-organoen edo zuzenbide publikoko erakundeen eskumeneko jardura materialak, teknikoak edo zerbitzukoak egitea beste administrazio bateko beste organo edo erakunde batzuen esku uzten da, eraginkortasun-arrazoiengatik edo horiek betetzeko baliabide tekniko egokirik ez dagoelako (lehen atala). Hirugarren paragrafoko b) idatz-zatiak kudeaketa-mandatuak gauzatzeko modua ezarrita dago, eta honako hau xedatu du berariaz: "kudeaketa-mandatu Administrazio desberdinetako Organoen eta Zuzenbide Publikoko Erakundeen artean egiten denean, administrazio horien artean dagokion hitzarmena sinatu formalizatu da, eta hitzarmen hori «Estatuko Aldizkari Ofizialean», autonomia-erkidegoko aldizkari ofizialean edo probintziakoan argitaratu behar da, mandatu eman duen organoa zein administrazioakoa den kontuan hartuta. Baina ez ordea, probintziako aldundiek edo, euren orde, uharteetako kabilo edo kontseiluek, autonomia-erkidegoetako zerbitzuen obiko kudeaketa egiten dutenean, kasu horretan Toki Araubideari buruzko legeriak arautuko duelako".

Administrazio batek beste bati egindako kudeaketa-mandatu gauzatzeko administrazioen arteko hitzarmen baten beharra eta egokitasuna, Administrazio Kontratazioaren Kontsulta Batzordearen 2010eko martxoaren 30eko 6/2009 txostenean aintzat hartu da, administrazioen arteko kudeaketa-mandatu eta sektore publikoko kontratazio-legeriaren kudeaketa-mandatu arteko aldea aztertzean: "Izan ere, 30/1992 Legearen administrazioen

y e) *en servicio en otras Administraciones Públicas.*"

11.-Órgano competente en la administración local para acordar una encomienda de gestión interadministrativa

Las encomiendas de gestión se regulan en el artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y su caracterización viene dada porque la realización de actividades de carácter material, técnico o de servicios de la competencia de los órganos administrativos o de las Entidades de derecho público, es encomendada a otros órganos o Entidades de distinta Administración, por razones de eficacia o cuando no se posean los medios técnicos idóneos para su desempeño (apartado primero).

El apartado tercero letra b) establece el modo de instrumentalizar las encomiendas de gestión disponiendo expresamente que "cuando la encomienda de gestión se realice entre órganos y Entidades de Derecho Público de distintas Administraciones se formalizará mediante firma del correspondiente convenio entre ellas, que deberá ser publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según la Administración a que pertenezca el órgano encomendante, salvo en el supuesto de la gestión ordinaria de los servicios de las Comunidades Autónomas, por las Diputaciones Provinciales o en su caso Cabildos o Consejos insulares, que se regirá por la legislación de Régimen Local".

La necesidad y procedencia de un convenio interadministrativo para materializar la encomienda de gestión de una Administración a otra ha sido considerada en el informe 6/2009, de 30 de marzo de 2010, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa al analizar la diferencia entre la encomienda de gestión interadministrativa y los encargos de gestión de la legislación de contratación del sector público: "De

arteko mandatuen kasuetan hitzarmen bat sinatzen den bitartean, hau da, alde biko eta hitzartutakoari loteslea den akordio bat, SPKLren mandatuen nabiltasunak mandatua dira, mandatua jasotzen duenak ez duelako borondate propio eta autonomorik mandatua jasotzen duenarekiko, eta horrek alde bakarreko negozio juridiko batera hurbiltzen ditu, eta badirudi guztiz bateraezina dela 30/1992 Legearen 15. artikuluko enkargu edo mandatu administratiboaren "izapidera".

Transkribatutako erregulaziotik abiatuta, bai kudeaketa-mandatuen figurari dagokionez, bai administrazioen arteko hitzarmenei dagokionez, toki-araubidearen erregulaziora jo behar da, kudeaketa-mandatua beste administrazio bati esleitzea erabakitzearen eskumena zehazteko, hau da, administrazioen arteko hitzarmena onartzearen eskumena zehazteko.

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 22.2.b artikulua Osoko Bilkurari esleitzen dio plangintza-tresnak aldatzea helburu duten hitzarmenak onartzearen eskumena, eta hori ez da bizpide dugun kasua. Eta 21.1 artikulua, alkatearen eskurantzari dagokionez, ez du hitzarmenen onarpenari buruzko aurreikuspen espezifikorik jasotzen, s) letran jasotako bonardeskumena kontuan hartzeari kalterik egin gabe.

Hala ere, 22.2.p artikulua Osoko Bilkurari esleitzen dizkio gehiengo berezi batek onartzeagatik Osoko Bilkurari dagozkion beste eskumen batzuk. Betekizun horrek 47.2.b artikulura garamatza, honako hau xedatzen duelako: "Eginkizunak edo jarduerak beste administrazio publiko batzuei transferitzea, bai eta beste administrazio batzuek egindako eskuordetzeak edo kudeaketa-mandatuak onartzea ere, legeak nabiltasun ezartzen direnean izan ezik".

Izan ere, hitzez hitz, Osoko Bilkurak gehiengo kualifikatua baino ez du ezartzen administrazioen

hecho, mientras que en los casos de las encomiendas interadministrativas de la Ley 30/1992 se firma un convenio, es decir, un acuerdo bilateral y libre de voluntades, los encargos de la LCSP son un mandato obligatorio a causa de la inexistencia de voluntad propia y autónoma de quien recibe el encargo respecto de quien lo hace, lo que los acerca a un negocio jurídico unilateral, que parece del todo incompatible con la naturaleza del encargo o encomienda "administrativa" del artículo 15 de la Ley 30/1992. Esto permite llegar a la conclusión de que las encomiendas de gestión interadministrativas de la Ley 30/1992 y los encargos de gestión de la LCSP son figuras diferentes".

Partiendo de la regulación transcrita y referida tanto a la figura de las encomiendas de gestión, como de los convenios interadministrativos, se ha de estar a la regulación de régimen local para determinar la competencia para acordar la atribución de la encomienda de gestión a otra Administración, es decir, para aprobar el convenio interadministrativo.

El artículo 22.2.b de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local atribuye al Pleno la competencia para la aprobación de convenios que tengan por objeto la alteración de instrumentos de planeamiento, que no es el caso que nos ocupa. Y el artículo 21.1 respecto de las atribuciones del Alcalde tampoco contiene previsión específica sobre la aprobación de convenios, sin perjuicio de considerar la competencia residual contenida en la letra s).

No obstante, el artículo 22.2.p sí atribuye al Pleno aquellas otras competencias que deban corresponder al Pleno por exigir su aprobación una mayoría especial. Este requisito nos remite al artículo 47.2.b que dispone: "Transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas, así como la aceptación de las delegaciones o encomiendas de gestión realizadas por otras administraciones, salvo que por ley se impongan obligatoriamente".

arteko kudeaketa-mandatuak onartzeko, kualifikazio hori izatera bereko kudeaketa-mandatuak egitea erabakitzeko ere eskatzen den aipatu gabe.

Zalantza sortzen da eginkizunak edo jarduerak beste administrazio publiko batzuei transferitzea adosteari buruzko lehen tartekiari dagokionez; zehazki, zalantza hori argitu behar du, eta zehaztu ea mandatu horrek funtzioen edo jardueren transferentzia dakarren.

Kudeaketa-mandatuaren muga objektiboa da ez dakarrela eskumenaren titulartasuna lagatzea, ez eta eskumen horretaz baliatzeko funtsezko elementuak lagatzea ere. Horrez gain mandatu egin duen organoaren edo Erakundearen erantzukizuna izango da mandatuaren xede den jarduera material zehatzaren euskarri diren edo hura barne hartzen duten egintza edo ebaipen juridiko guztiak ematea. Kudeaketa-mandatuak, beraz, jarduera materialak edo teknikoak egitea dakar, eta Administrazio mandatugilea izango da agindutako jarduera gauzatzen dela ikuskatzeko arduraduna.

Beraz, bi jarrera izango ditugu:

bata, kudeaketa-mandatuaren barruan funtzioen edo jardueren transferentzia dagoela ulertzea, nahiz eta eskumenaren titulartasuna ez laga; beraz, erabakia Osoko Bilkurak hartu beharko du gehiengo kualifikatuz.

Jarrera horretan, horrelako hitzarmen baten bidez administrazioen arteko kudeaketa-mandatu bat erabakitzeko erabakiak gainditu egiten ditu udal gobernuaren zuzendaritza-ahalmen arruntak, eta ahalmen horien artean egon liteke administrazio bereko administrazio-organoen edo zuzenbide publikoko erakundeen arteko mandatuak. Eta eskumena osoko bilkurari esleitzen da erabakiaren izatera eta izaragatik, baietik eta 47.2 artikuluko gehiengo kualifikatua eskatzeagatik, b) letraren kasuan.

Efectivamente, el tenor literal solo impone la mayoría cualificada por el Pleno para aceptar encomiendas de gestión interadministrativas, sin hacer referencia a si dicha cualificación también se exige para acordar realizar encomiendas de gestión del mismo carácter.

La duda se plantea respecto al primer inciso referido a acordar la transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas; específicamente, debemos resolver la duda determinando si la encomienda supone una transferencia de funciones o actividades.

El límite objetivo de la encomienda de gestión es que no supone la cesión de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, siendo responsabilidad del órgano o Entidad encomendante dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda. La encomienda de gestión implica, por tanto, realizar actuaciones de carácter material o técnico, siendo la Administración encomendante la responsable de la supervisión de la ejecución de la actividad encomendada.

Por tanto, tendremos dos posturas:

una, entender que la encomienda de gestión sí incluye una transferencia de funciones o actividades, aun cuando no se ceda la titularidad de la competencia, por lo que el acuerdo deberá ser adoptado por el Pleno por mayoría cualificada.

En esta postura, la decisión de acordar una encomienda de gestión interadministrativa a través de un convenio de esta naturaleza, excede de las ordinarias facultades de dirección del gobierno municipal, que sí podría incluir, la encomienda entre órganos administrativos o Entidades de Derecho Público pertenecientes a la misma Administración. Y la atribución de la competencia al Pleno, no es por el carácter y naturaleza del acuerdo, sino por

Beste jarrera da kudeaketa-mandatuak ez dakarrela beste administrazio publiko batzuei eginkizunak edo jarduerak transferitzea; izan ere, hala balitz, legegileak 47.2.b artikuluan mandatuak aipatu zituen, bai horiek erabakitzeko, bai onartzeko. Kasu honetan, aipatutako artikulua eremuan ez dagoenez, Alkatetzaren eskumena izango litzateke, 21.1.s artikulua onartzearen arabera, administrazio arteko hitzarmen horiek onartzea ez baitago Osoko Bilkuraren esku.¹

47.2.b) artikulua bereizi egiten ditu terminoak, alde batetik, “funtzio edo jardueren transferentziari buruz” hitz egiten duenean, eta, bestetik, kudeaketa-eskuordetza edo kudea-keta-mandatuari buruz” hitz egiten duenean.

Beraz, kontzeptu horiek aztertu behar dira, kasu honetan bi jarreretatik zein aplikatu behar den zehazteko.

Ildo horretan, Alfredo Gallego Anabitarte Madrilgo Unibertsitate Autonomoko katedradunak honako artikulua idatzi du: Transferentzia eta deszentralizazioa; Ordezkaritza eta deskontzentrazioa; Mandatua eta kudeaketa edo mandatu publikoa (“Transferencia y descentralización; Delegación y desconcentración; Mandato y gestión o encomienda”) (Revista de Administración Pública, 122. zk., 1990eko maiatza-abuztua), figura juridiko horietako bakoitzaren azterketa sakona egin du, eta honakoa ondorioztatzen du:

“(…) 79.2 artikuluan aurreikusten denez, Udalak beste erakundearen esku utzi ahal izango ditu deszentralizatuta balia ditzakeen gainerako eskumenak.

Argi dago hemen nahasmena dagoela eskuordetza eraren eta deszentralizazioaren artean; izan ere, dakigunez, eskuordetza deskontzentrazioa eragiten du, eta deszentralizazioa, berriaz, transferentziaren bidez

requerir la mayoría cualificada del artículo 47.2, en el supuesto de la letra b).

La otra postura es que la encomienda de gestión no supone una transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones públicas porque, si así fuese, el legislador en el artículo 47.2.b hubiese realizado la referencia a las encomiendas tanto para acordarlas como para aceptarlas. En este caso, al no estar en el ámbito del citado artículo, se trataría de una competencia de Alcaldía conforme a la atribución residual del artículo 21.1.s, pues la aprobación de estos convenios interadministrativos no está atribuida al Pleno.⁶

El artículo 47.2.b) diferencia los términos cuando habla por un lado de “transferencia de funciones o actividades” y por otro lado de “delegaciones o encomiendas de gestión”. Procede, por lo tanto, analizar dichos conceptos, para determinar cuál de las dos posturas es de aplicación en este caso.

En ese sentido, el Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid, Alfredo Gallego Anabitarte, en su artículo “Transferencia y descentralización; Delegación y desconcentración; Mandato y gestión o encomienda” (Revista de Administración Pública, Núm. 122. Mayo-Agosto 1990), hace un análisis exhaustivo de cada una de estas figuras jurídicas, del que se extrae lo siguiente:

“(…) En el artículo 79.2 se prevé que el Ayuntamiento podrá delegar en la entidad las demás competencias que le sea posible ejercer descentralizadamente.

Evidentemente aquí hay una confusión entre delegación y descentralización, ya que, como sabemos, la delegación produce desconcentración, mientras que la descentralización se alcanza por la

lortzen da (tutoretzarik eza, gehienez ere juridikoa baino ez)."

"Transferitutako zerbitzuak (logikoa denez) eta eskuordetuak transferentziaren edo eskuordetzaren hartzaile den erakundearen ardura pean gauzatzen dira. Hori, hain zuzen ere, ez da gertatzen esleitutako zerbitzuen kasuan (kudeaketa arrunteko mandatua).

"b) Autonomia Prozesuaren Legea eta Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legea; trilogia berrestea: transferentzia, eskuordetza eta zerbitzua kudeatzeko mandatua.

Legegintza-material horren azterketa sintetiko batek berresten du Autonomia Erkidegoen eta Toki Erakundearen artean sortzen diren harreman-motek azterketa honen lehen hiru epigrafeetan garatu diren hiru kontzeptuei erantzuten dietela: transferentzia bidezko deszentralizazioa, eskuordetze bidezko deskontzentrazioa eta mandatua edo mandatua bidezko kudeaketa arrunta.

Trilogia hori 1983ko urriaren 14ko Prozesu Autonomikoaren Legeak ere berretsi du. Lege horren 5. artikulua argi eta garbi bereizten du probintzietako aldundiei erkidegoaren berezko eskumenak transferitzeko edo eskumen horiek eskuordetzeko ahalmena, haren zuzendaritzapean edo kontrolpean. Horrez gain, probintzietako aldundiek Administrazio autonomoaren berezko zerbitzuen obiko kudeaketa beren gain hartzeko aukera ere aurreikusten du. (5.1. art.).

Argi eta garbi bereizten dira, beraz, 47.2.b artikuluan jasotako hiru kontzeptuak, eta, beraz, uler dezakegu kasu honetan artikulua horretan aurreikusi gabeko kasu baten aurrean gaudela, beste administrazio bati kudeaketa-mandatua bat egitea (ez onartzea) baita kontua, ez eginkizunak eta jarduerak transferitzea.

Ildo horretan, gure inguruko udaletan bigarren jarrera horren zenbait adibide aurki ditzakegu, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 21.1.

transferencia (inexistencia de tutela, a lo sumo estrictamente jurídica)."

"Los servicios transferidos (como es lógico) y los delegados se ejercen bajo la propia responsabilidad de la Entidad destinataria de la transferencia o delegación. Esto, justamente, no ocurre en el caso de los servicios asignados (encomienda de gestión ordinaria)."

"b) Ley del Proceso Autonómico y Ley Reguladora de Bases del Régimen Local; confirmación de la trilogía: transferencia, delegación y encomienda de gestión de servicio.

Un análisis sintético de este material legislativo confirma que los diversos tipos de relaciones que se producen entre las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales responden a los tres conceptos que se han desarrollado a lo largo de los tres primeros epígrafes de este análisis, descentralización por transferencia, desconcentración por delegación y gestión ordinaria por mandato o encomienda.

Esta trilogía ha sido también confirmada por la Ley del Proceso Autonómico de 14 de octubre de 1983, que en su artículo 5 distingue tajantemente la facultad de transferir a las Diputaciones Provinciales competencias propias de la Comunidad o delegar su ejercicio, bajo su dirección o control; así como también prevé la posibilidad de que las Diputaciones Provinciales puedan asumir la gestión ordinaria de los servicios propios de la Administración autónoma (art. 5.1)."

Se distinguen claramente, por lo tanto, los tres conceptos contemplados en el artículo 47.2.b., por lo que podemos entender que en este caso nos encontramos ante un supuesto no previsto en dicho artículo, ya que se trata de realizar (no aceptar) una encomienda de gestión a otra Administración, no de transferir funciones ni actividades.

En este sentido, podemos encontrar varios ejemplos de esta segunda postura en Ayuntamientos de nuestro entorno, en relación a la aprobación de las

artikuluko g) eta h) idatz-zatietan oinarrituta, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiari hainbat hautaketa-prozesu gauzatzeko kudeaketa-mandatuak onartzeari dagokionez.

encomiendas de gestión a la Academia Vasca de Policía y Emergencias, para la ejecución de diversos procesos selectivos, con base en los apartados g) y h) del artículo 21.1. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

12.- Oinarri orokorrak eta berariaz-koak onartzeko eskumena duen organoa

Eskumenen aldetik, TAOL-Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen Legeak Alkatetzari ematen dio, beste eskumen batzuez gain, langileak hautatzeko eta lanpostuak betetzeko lehiaketetarako proben oinarriak onartzeko eskumena, betiere hori egiterakoan Tokiko Gobernu Batzarrari eskuordetzea kendu gabe. Aitormen horren aurka, aukerako berraztertze errekurtsoa eta administrazioa-rekiko auzi-errekurtsoa jartzea balioesten da, honakoaren arabera: 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, APAPEL-Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena.

Oinarri Orokorrei dagokionez, 937/2021 errekurtsoaren inguruan 2022ko irailaren 19an Auzitegi Gorenaren Administrazioarekiko Auzien Salako 4. sekzioak ezarritako eta emandako epai berria aztertu behar dugu. Epai hori Guardia Zibilen Elkarte Bateratuak 2019ko apirilaren 11ko 3. Agindu Orokorraren aurka eta Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak 2020ko azaroaren 27an ezetsi ondoren egindako inpu gnazioa dela-eta xedatu da. Auzia honako hau da: Guardia Zibilaren Kaporak eta Guardi en Eskalako kaporak enplegua igotzeko gaikuntza-ikastaroaren sarbide izango diren hautaketa-prozesuak arautzeko oinarri orokorrak, bai eta gaikuntza-ikastaroaren arau orokorrak eta ikasketa-plana ere. Auzitegi Gorenak honako hau adierazi zuen:

“BOSGARRENA.- Auzigaiaren harira hasteko, komeni da, araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketari buruzko oinarritzko ideia batzuk gogoratzeko, edo, beste

12.- Órgano competente para la aprobación de las bases generales y específicas

Desde la vertiente competencial, el art. 21.1 LRBRL atribuye a la Alcaldía la competencia para aprobar, entre otros asuntos, las Bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo, sin perjuicio de su delegación en favor de la Junta de Gobierno Local, cupiendo contra dicha aprobación la interposición de recurso potestativo de reposición y contencioso-administrativo en los términos del art. 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-.

En relación a las Bases Generales, debemos analizar la reciente sentencia del Tribunal Supremo, dictada por la sección 4ª de la sala de lo Contencioso-administrativo de 19 de septiembre de 2022, dictada al recurso 937/2021, con ocasión de la impugnación realizada por la Asociación Unificada de Guardias Civiles contra la Orden General número 3 de 11 de abril de 2019, por la que se aprueban las bases generales por las que, han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de capacitación para el ascenso al empleo de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del curso de capacitación y su plan de estudios, que fue desestimada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre de 2020, que señala lo siguiente:

“QUINTO.- Abordando ya el tema litigioso, es conveniente comenzar recordando algunas ideas básicas sobre la distinción entre reglamento y acto administrativo general o, si se prefiere otra

terminologia bat nabiago bada, xedapen orokorraren eta askotariko egintzaren artekoak.

Lehenik eta behin, araudiak eduki arautzailea du beti, hau da, benetako arau juridikoak ezartzen ditu. Horrek esan nahi du araudiak ezarritako manuek agindu edo debeku orokor eta abstraktuak ezartzen dituztela: ez dira pertsona jakin bati edo batzuei zuzentzen, kasuan-kasuan arauaren balizko egoeran dauden guztiei baiizik (orokortasuna); eta ez dute kasu edo egoera bakar bat arautzen, etorkizunean gerta daitezkeen kasu guztietan dira aplikagarriak (abstrakzioa). Alde horretatik, esan obi da araudiak modu iraunkorrean ezartzen direla ordenamendu juridikoan eta azken hori eraberritu egiten dutela. Araudiek preskripzio berezirik eta zehatzirik ezin dutela izan egiaztatzeko, frogarik onena, araudien indargabetasun bereziaren printzipioa da, eta gaur egun Administrazio Prozedura Erkidearen Legearen 37. artikuluan adierazten da.

Administrazio-egintza orokorrak, aldiiz, nabiz eta askotan aldez aurretik zehaztu ezin diren hainbat pertsonari zuzenduta egon, kasu zehatz bati buruzkoak dira, eta aplikatu ostean eraginkor izateari uzten diote. Berriz ere antzeko egoera gertatzen bada, beste administrazio-egintza orokor bat eman beharko da. Administrazio-egintza orokorra administrazio-egintza da arau-izaerarik ez duelako: ezin du bere horretan arau-oinarririk aurkitu; dagokion gaikuntza-ahala administrazio-egintza orokorrak deskribatutako balizko egoera aurreikusten duten benetako arau juridikoetan oinarritu behar du. Horregatik beragatik, ezin du ordenamendu juridikoa berritu edo aldatu, hau da, ezin du une jakin batean indarrean dauden arauen multzoa aldarazi.

Bigarrenik, araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketak, jurisprudenzian eta doktrinan zeharo errotuta egoteaz gain, Espainiako administrazio-legerian bi araubide juridiko bereizi egotearen emaitza dira. Hori horrela izanik, eta sakontzeko asmorik gabe, araudiak egiteko berariazko prozedura dute. Gaur

terminología, entre disposición general y acto plúrimo.

En primer lugar, el reglamento tiene siempre un contenido normativo, es decir, establece auténticas normas jurídicas. Ello significa que los preceptos reglamentarios se caracterizan por establecer mandatos o prohibiciones de alcance general y abstracto: no se dirigen a una o varias personas determinadas, sino a todos aquéllos que se encuentren en el supuesto de hecho de la norma (generalidad); y no regulan un único caso o situación, sino que se aplican a todos aquellos casos que en el futuro puedan producirse (abstracción). En este sentido, suele decirse que los reglamentos se instalan establemente en el ordenamiento jurídico y lo innovan. La mejor prueba de que los reglamentos no pueden contener prescripciones singulares ni concretas viene dada por el principio de inderogabilidad singular de los reglamentos, consagrado actualmente en el art. 37 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

Los actos administrativos generales, por el contrario, aun estando dirigidos a una pluralidad de personas que a menudo no puede concretarse con antelación, se refieren a un caso concreto y agotan su eficacia una vez aplicados al mismo. Si vuelve a producirse una situación similar, será necesario dictar un nuevo acto administrativo general. El acto administrativo general, precisamente por carecer de naturaleza normativa, no deja de ser un acto administrativo: no puede encontrar fundamento normativo en sí mismo, sino que debe apoyarse en auténticas normas jurídicas que prevean la correspondiente potestad habilitante. Y por esta misma razón, no puede innovar ni modificar el ordenamiento jurídico, entendido aquí como el conjunto de normas vigentes en un momento dado

En segundo lugar, la distinción entre reglamento y acto administrativo general no sólo tiene un fuerte arraigo en la jurisprudencia y la doctrina, sino que responde a la existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados en la legislación administrativa española. Así, sin ánimo exhaustivo, los

egun, prozedura hori honakoek arautzen dute estatu mailan: Jaurlaritzaren Legearen 22. artikulutik aurrerakoek eta a) Konstituzioaren 105. artikulua. Araudien baliogabetasuna da beti Administrazio Prozedura Erkidearen Legearen 47. artikulua arabera. Gainera, araudiak zeharka aurkaratu ahal izango dira, aplikatzekoak diren administrazio-egintzak direla eta Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioari buruzko Legearen 26. artikulua arabera. Ezaggarri horiek ez datoz bat administrazio-egintza orokorretan, eta printzipioz, administrazio-egintzaren araubide juridikoari jarraitzen diote.

Hirugarrenik, nabitaez aitortu behar da araudiaren eta administrazio-egintza orokorraren arteko bereizketa, normalean onartzen diren eta gogoratu berri diren irizpideen arabera, ez dela beti erraz aplikatzen. Egintza mota batzuei dagokionez, zaila izan daiteke argitzea izatera arauemailea duten ala ez. Lanpostuen zerrenden edo katastro-balioen txostenen inguruan jurisprudentziak egindako gorabeherak, adibiderik agerikoenak aipatzearen, horren frogak dira. Ikus horri dagokionez, besteak beste, Sala honen epaiak, 2014ko otsailaren 5ekoa (2986/2012 erreke.) eta 2022ko ekainaren 16koa (7303/2020 erreke.). Baina nabarmendu behar da zailtasun hori ez dela kontzeptuala, baizik eta eremu mugagabe batean aurki daitezkeen egintza mota batzuen kalifikazio juridikoari dagokiona (Zuzenbidea aplikatzerakoan batzuetan gertatzen den bezala).

Laugarrenik, aurrekoarekin hertsiki lotuta, beste ohar bat egitea komeni da: kasu gutxi batzuetan zaila izaten da, egintza mota bat araudia ala egintza administratibo orokorra den ala ez zehaztea. Horrek ez digu esan nahi bereizketa hori alferrikakoa denik edo gaindituta dagoenik. Azaldu den bezala, datu ukaezina da Espainiako legerian bereizketa hori badagoela eta bi araubide juridiko desberdin dakartzala. Espainiako

reglamentos tienen su propio procedimiento de elaboración, actualmente regulado -a nivel estatal- en los arts. 22 y siguientes de la Ley del Gobierno, por no mencionar la letra a) del art. 105 de la Constitución; la invalidez de los reglamentos es siempre nulidad de pleno Derecho, según el art. 47 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común; y los reglamentos admiten ser impugnados indirectamente con ocasión de los actos administrativos de aplicación de los mismos, de conformidad con el art. 26 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Estos rasgos no concurren en los actos administrativos generales, que siguen, en principio, el régimen jurídico del acto administrativo

En tercer lugar, forzoso es reconocer que la distinción entre reglamento y acto administrativo general, con arreglo a los criterios normalmente aceptados que se acaban de recordar, no siempre es fácil de aplicar. Hay tipos de actos con respecto a los cuales puede ser arduo dilucidar si tienen o no tienen carácter normativo. Los giros de la jurisprudencia a propósito de las relaciones de puestos de trabajo o de las ponencias de valores catastrales, por citar sólo los ejemplos más visibles, son buena prueba de ello. Véanse a este respecto, entre otras, las sentencias de esta Sala de 5 de febrero de 2014 (rec. nº 2986/2012) y de 16 de junio de 2022 (rec. nº 7303/2020). Pero importa destacar que esa dificultad no es conceptual, sino de calificación jurídica de ciertos tipos de actos que pueden hallarse -como ocurre a veces en la experiencia aplicativa del Derecho- en una zona gris.

En cuarto lugar, en íntima relación con lo anterior, conviene hacer otra observación: que en algunas contadas ocasiones sea difícil determinar si un tipo de acto es reglamento o acto administrativo general no da base para sostener que la distinción sea inútil o que deba ser superada. El dato incontestable, como se ha explicado, es que en la legislación española esa distinción existe y comporta dos regímenes jurídicos diferenciados. No hay base, en el estado actual del ordenamiento español, para

ordenamenduaren egungo egoeran, ez dago oinarririk Administrazio Publikoaren egintzen *tertium genus* bat dagoela baieztatzeko, baldin eta, pertsona askori zuzenduta balego, araudiak (xedapen orokorrak) edo administrazio-egintza orokorrak ez balira (askotariko egintzak). Horrela, ustezko hirugarren kategoria hori interpretazio-bide hutsetik sartzen saiatzeak, argitasun eta ziurtasun handiagoa lortu beharrean, seguraski geroago gauzak ilundu egingo lituzke. Bosgarrenik eta azkenik, argitu beharra dago araudia versus egintza administratibo orokorraren arteko dikotomia egoteak, *tertium genus* batentzako lekuri ez duena, ez duela eragozten orokorrak eta abstraktuak ez diren araudiko testu batean aginduzko enuntziatuak egotea. Eta, beraz, ez duela eragozten benetako arau juridikoak ez izatea. Hori maiatz gertatzen da hirigintza-planekin: araudiak izatea, jurisprudenzia tradizioz berretsi izan duen bezala, baina hori ez da oztopo bat haien zehaztapen batzuk egoera berezi eta zehatzei buruzkoak izateko. Horren ondorioz interpretatzeko eta aplikatzeko zailtasunak sor daitezke orokorrak eta abstraktuak ez diren aginduzko enuntziatu horiei dagokienez; baina horrek ez du esan nahi testua, bere osotasunean hartuta, araudi gisa kalifikatu behar ez denik.

SEIGARRENA.- Aurrekoa adierazi ondoren, 3. Agindu Orokorra irakurrita, zulantzarik gabe ondorioztatzen da ez duela jarraibiderik eta irizpiderik ezartzen Kaporalaren mailako enplegura igotzeko gaikuntza-ikastarora sartzeko deialdi jakin baterako edo ikastaro jakin bat osatuko duten irakaskuntza eta probetarako. Aitzitik, izenburuak berak adierazten duen bezala eta artikuluen irakurketarekin berresten den bezala, honako hau ezartzen du: "Guardia Zibilaren Kaporalen eta Guardiaren Eskalako Kaporalaren enplegura igotzeko gaikuntza-ikastarora sartzeko hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarri orokorrak, bai eta

afirmar la existencia de un *tertium genus* de actos de la Administración Pública que, estando dirigidos a una pluralidad de personas, no sean reglamentos (disposiciones generales) ni actos administrativos generales (actos plurimos). Así, un intento de introducción de esa pretendida tercera categoría por vía puramente interpretativa, lejos de contribuir a una mayor claridad y certidumbre, probablemente conduciría a oscurecer ulteriormente las cosas. En quinto y último lugar, es preciso aclarar que la existencia de una dicotomía reglamento-acto administrativo general, sin cabida para un *tertium genus*, no impide que en un texto reglamentario pueda haber enunciados prescriptivos que no tienen carácter general y abstracto y, por tanto, que no son auténticas normas jurídicas. Ello ocurre con cierta frecuencia con los planes de urbanismo: que sean reglamentos, tal como viene siendo tradicionalmente afirmado por la jurisprudencia, no es obstáculo para que algunas de sus determinaciones se refieran a situaciones singulares y concretas. De aquí pueden surgir dificultades interpretativas y aplicativas con respecto a esos enunciados prescriptivos que no son generales y abstractos; pero ello no obsta a que el texto, considerado en su conjunto, deba calificarse como reglamento.

SEXTO.- Una vez sentado lo anterior, de la lectura de la Orden General nº 3 se desprende, sin sombra de duda, que no establece pautas y criterios para una determinada convocatoria de acceso al curso de capacitación de ascenso al empleo de Cabo, o de las enseñanzas y pruebas en que haya de consistir un curso determinado. Antes al contrario, tal como indica su propio título y se confirma con la lectura de su articulado, establece "las bases generales por las que han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de capacitación para el ascenso al empleo de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del curso de capacitación y su plan de estudios".

Las prescripciones de la Orden General nº 3 rigen para todas las convocatorias y todos los cursos de esa

gaikuntza-ikastaroaren arau orokorrak eta ikasketa-plana ere".

3. Agindu Orokorraren aginduak etorkizunean egingo diren mota horretako deialdi eta ikastaro guztietan daude indarrean, eta, beraz, arauditzaera ukaezina dute. Errekurritutako epaian garatutako aurkako arrazoiak ez dira sinesgarriak. Egia da 3. Agindu Orokorrak Kaporaleko enplegua igo nahi duten guardia zibilei bakarrik eragiten diela. Baina horrek ez du baienez izatera abstraktua aldatzen, izan ere, 3. Agindu Orokorra etorkizunean egiten diren mota horretako deialdi guztiak arautuko ditu eta, horregatik, ordenamendu juridikoan ezarrita geratu da eta berau berritu egin du.

Gainera, Guardia Zibil guztiei eragiten ez diela esatea ere ez da zehatza, printzipioz, horiek guztiak sustapenerako asmoak izan ditzaketelako. Era berean, ezin da onartu 3. Agindu Orokorra hierarkikoki Guardia Zibilaren Zuzendari Nagusiaren menpean dauden langileei zuzenduta dagoenik, nahiz eta, berarengandik etorri. Inork ezin du seriozki zalantzan jarri Guardia Zibilaren Zuzendari Nagusiaren mendekoek 3. Agindu Orokorra bete eta aplikatu behar dutela indarrean dagoen bitartean. Baina horrek ez du esan nahi soilik barrurako egindako zirkular edo zerbitzu-jarraibide moduko bat denik, edo, Estatuaren abokatuak baieztatzen duen bezala, autoantolaketa-neurri hutsa denik eta ez duela "ad extra-ko" bokaziorik".

Egia esan, 3. Agindu Orokorrak enplegatu publikoen zerbitzu-barremanaren alderdi garrantzitsuak arautzen ditu, hala nola guardia zibilak, eta, beraz, haien eskubideei, kargei eta betebeharrei eragiten die. Eta hori ezin da inoiz Administrazio Publikoaren barrukoa baino ez den zerbaite bezala hartu: lotura bereziko harreman bat egoteak eta are hierarkian nabarmenki adierazgarria den egitura batek ez du justifikatzen nagusiak bere mendeakoen zerbitzu-barremanaren gorabeherak libreki arautu ahal izatea, eta are gutxiago erregulazio hori (arauditzen jo beharrean)

indole que se celebren en el futuro y, en esa medida, tienen un innegable carácter reglamentario. Las razones de signo opuesto desarrolladas en la sentencia recurrida no resultan convincentes. Es verdad que la Orden General nº 3 sólo afecta a aquellos Guardias Civiles que aspiran a ascender al empleo de Cabo; pero esto no altera su carácter abstracto, en el sentido de que la Orden General nº 3 está llamada a regir en todas las convocatorias de esa índole que se hagan en el futuro y, por ello mismo, se instala en el ordenamiento jurídico y lo innova.

Además, ni siquiera es exacto decir que no afecta a todos los Guardias Civiles, pues todos ellos pueden, en principio, tener aspiraciones a la promoción. Tampoco puede acogerse la idea de que la Orden General nº 3 va dirigida a los subordinados jerárquicos del Director General de la Guardia Civil, de quien aquélla emana. Nadie puede poner seriamente en tela de juicio que los subordinados del Director General de la Guardia Civil están obligados a obedecer y aplicar la Orden General nº 3, mientras esté en vigor. Pero esto no significa que se trate de una especie de instrucción de servicio o circular con eficacia meramente interna o, como llega a afirmar el Abogado del Estado, que es una medida puramente autoorganizativa y "no tiene vocación ad extra". La verdad, más bien, es que la Orden General nº 3 regula aspectos relevantes de la relación de servicio de empleados públicos, como son los Guardias Civiles, de manera que afecta a sus derechos, cargas y deberes. Y esto no puede nunca ser considerado como algo puramente interno a la Administración Pública: que exista una relación de sujeción especial e incluso una estructura acusadamente jerárquica no justifica que el superior pueda regular libremente las vicisitudes de la relación de servicio de sus subordinados, ni menos aún que tal regulación -en vez de calificarse de reglamentosa considere sin mayores precisiones como una orden a los subordinados.

En fin, por lo que hace al máximo de cinco convocatorias para acceder al curso de capacitación,

zehaztasun gehiagorik gabe, mendekoentzako agindutzat hartzea.

Azkenik, gaikuntza-ikastarora sartzeko gehienez bost deialdi egiten direnez, errekurritutako epaiak dio, gorago adierazi bezala, antzeko aurreikuspen bat dagoela 131/2018 Errege Dekretuan, Guardia Zibileko Ofizialordeen eta Ofizialen eskaletara sustatzeko gaikuntza-ikastaroetarako. Baina hortik ezin da ondorioz atera: Ofizialordeentzako eta Ofizialentzako antzeko deialdien gehieneko kopurua errege-dekretu bidez ezarri zen, ez agindu orokor bidez; eta azken hori da, hain zuzen ere, prozesu honetan eztabaidatzen ari dena.

ZAZPIGARRENA.- *Azaldutako guztia ikusita, kasazio-interes objektiboaren gaiari erantzuteko, esan beharra dago hemen aztertutako 3. Agindu Orokorra, bere edukia eta ezaugarriak kontuan hartuta, araudi edo xedapen orokor bat dela. Horrek esan nahi du xedapen orokorreari dagokien prozeduraren bidez egin behar zela, eta Guardia Zibileko langileak arautzen dituen legeriaren arabera hura garatzeko araudia egiteko abalmena esleituta duen agintaritzak onartu behar zuela. Era berean, erantzun behar da, Espainiako ordenamenduaren egungo egoeran, ezin dela Administrazioaren egintzen tertium genus bati buruz hitz egin, hartzaile asko baina zehaztugabe daudenean, araudiak eta administrazio-egintza orokorrak ez direnetik kanpo.*

20/2021 Legetik eratorritako egonkortze-prozesuen oinarri orokorrekin prozesu horiek bakarrik arautzen dituzte, ez dute etorkizunera begira jarraitzeko asmorik (besteak beste, horien salbuespenezko izaeragatik), eta, beraz, ez dira modu abstraktuan aplikatu behar etorkizunean gerta daitezkeen kasuetan. Aitzitik, aldeztu aurretik zehaztu ezin den pertsona askori zuzenduta egon arren, kasu zehatz horri buruzkoak dira, eta aplikatu ondoren eraginkorrak izateari utziko diote. Beraz, uste

la sentencia recurrida afirma, como se dejó indicado más arriba, que una previsión similar se encuentra en el Real Decreto 131/2018 para los cursos de capacitación para la promoción a las Escalas de Suboficiales y de Oficiales de la Guardia Civil. Pero de aquí no cabe extraer ninguna conclusión: el establecimiento de un máximo de convocatorias similar para Suboficiales y Oficiales fue establecido mediante real decreto, no mediante orden general; y esto último es precisamente lo que en este proceso se discute.

SÉPTIMO.- *A la vista de cuanto queda expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe ser que la aquí examinada Orden General nº 3 es, dado su contenido y sus características, un reglamento o disposición general. Ello implica que habría debido ser elaborada por el procedimiento correspondiente a las disposiciones generales y aprobada por la autoridad que, con arreglo a la legislación reguladora del personal de la Guardia Civil, tiene encomendada la potestad reglamentaria de desarrollo de la misma. Debe asimismo responderse que, en el estado actual del ordenamiento español, no cabe hablar de un tertium genus de actos de la Administración con una pluralidad indeterminada de destinatarios, distintos de los reglamentos y de los actos administrativos generales.”*

Las bases generales de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 regulan exclusivamente estos procesos, no tienen vocación de continuidad a futuro (entre otras razones, por el carácter excepcional de los mismos), por lo que no procede su aplicación de forma abstracta, a casos que pudieran producirse en el futuro. Por el contrario, aun estando dirigidas a una pluralidad de personas que no puede concretarse con antelación, se refieren a este caso concreto y agotarán su eficacia una vez aplicadas al mismo, por lo que entendemos que debieran calificarse como acto administrativo general.

dugu administrazio-egintza orokor gisa kalifikatu beharko liratekeela.

13.- Deialdiak aldizkari ofizialean argitaratzea

Horri dagokionez, Ogasuneko eta Funtzio Publikoko Ministerioko beste Administrazio-ekiko Harremanetarako Zuzendariordekua Nagusiak Benaventeko Udalari emandako erantzuna errepikatzen dugu:

“Uztailaren 13an bidali zenuen mezu elektronikoan galdetu zenuen ea posible izango litzatekeen, egonkortze-prozesuko deialdien argitalpena aldizkari ofizialean atzeratzea, 2022ko abenduaren 31 baino lehen deialdia eginda, baina BOEko argitalpena atzeratuta (nahiz eta Probintziako Aldizkari Ofizialean edo Autonomia Erkidegoko Aldizkari Ofizialean argitaratu ahal izango litzatekeen) Udalaren zerbitzuak ez kolapsatzeko eta prozesua gehiegi ez luzatzeko. Izan ere, argitaratzeak eskaerak aurkezte eskatzen du, eta hala ere, prozesua urtebete edo bi urte geroago ere gara daiteke”. Erantzun gisa zera jakinarazten dizugu:

2024. urtearen amaierarako administrazio publikoetan behin-behinekotasuna %8tik behera murrizteari dagokionez Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legeak aldi baterako epe batzuk jasotzen ditu Espainiak Europar Batasunarekin duen konpromisoa betetzeko, Berreskuratzeko, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren (RTRA) esparruan, eta honako hau adierazita dago Legearen 2. artikuluko 2. azpiatalean:

“2. artikulua. Aldi baterako enplegua egonkortzeko prozesuak.

2. Lehenengo azpiatalean jasotako egonkortze-prozesuak egituratzen dituzten enplegu-eskaintzak, bai eta egonkortze-prozesu berria egituratzen dituztenak ere, kasuan kasuko aldizkari ofizialean onartu eta argitaratu beharko

13.- Publicación de las convocatorias en boletín oficial

A este respecto, reproducimos la respuesta de la Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública al Ayuntamiento de Benavente:

“En respuesta a su correo electrónico de 13 de julio, relativo a si sería posible, en el proceso de estabilización, posponer la publicación de las convocatorias en boletín oficial convocando antes del 31 de diciembre de 2022 pero posponiendo la publicación en el BOE (si bien comenta que se podría publicar en el BOP o en el boletín de la CCAA) para “no colapsar los servicios del Ayuntamiento” y para que el proceso no se dilate en el tiempo ya que “la publicación conlleva la presentación de solicitudes pero el proceso se puede desarrollar un año o incluso dos años después”, le informamos que:

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024. Así, el apartado 2 del artículo 2 de la Ley señala lo siguiente:

“Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

dira 2022ko ekainaren 1a baino lehen, eta administrazio publiko eskudunek koordinatuko dituzte.

Enplegu publikoaren eskaintzetan sartutako lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuen deialdiak 2022ko abenduaren 31 baino lehen argitaratu beharko dira.

Hautaketa-prozesu horien ebazpena 2024ko abenduaren 31 baino lehen amaitu beharko da.

3. Aldi baterako estaldura-tasa egitura-zko plazaen ehuneko zortzitik beherakoa izan beharko da.”

Hau da, egonkortze-prozesu horien ebazpena bizkorragoa izateko, eskaintza-dekretuak eta dagozkien deialdiak argitaratzeko epemugak sartu dira.

Era horretan, legegileak administrazio publikoek legea betearazteko duten ardura bermatzeko epeak ezarri nahi ditu. Epe bat ezartzen da enplegu publikoaren eskaintza argitaratzeko prozesuarekin bete nahi diren plaza-identifikatzeko plangintza-tresna gisa, beste epe bat deialdia argitaratzeko prozesua izapidetzen hasiko den administrazioaren egintza gisa, eta beste bat hautaketa-prozesua amaitzeko.

20/2021 Legearen hitzaurrean bertan adierazitako moduan, 2021/241 (EB) Araudiak, 2021eko otsailaren 12koak, xedatzen du Mekanismoaren esparruaren baitan funtsen liberazioa estatu kideek berreskuratzeko eta erresilientzia-planetan agertzen diren mugarri eta helburu egokiak behar bezala betetzearen mende dagoela, eta horregatik dela garrantzitsua ezarritako baldintzak epean betetzea.

Kontuan izan behar da Europako Batzordeak RTRAtik eratorritako mugarriak betetzen direla monitorizatu ahal izateko jarraipen-adierazleak (OA) eskatzen dituela.

Berreskuratzeko Planaren Xedapen Operatiboak (OA, ingelesezko sigletan), hau da, Europako

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.”

Es decir, para dotar de mayor agilidad a la resolución de estos procesos de estabilización, se han incluido fechas límite para publicación de los decretos de oferta y las convocatorias correspondientes.

El legislador busca establecer así plazos que garanticen la diligencia de las Administraciones Públicas en la ejecución de la ley. Se establece un plazo para la publicación de la oferta de empleo público, como instrumento de planificación que identifica las plazas cuya provisión se busca con el proceso, un plazo para la publicación de la convocatoria, como acto administrativo que inicia la tramitación del proceso, y un plazo para la finalización del proceso selectivo.

Como indica el propio Preámbulo de la Ley 20/2021, el Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia, de ahí la importancia del cumplimiento en plazo de los requisitos establecidos.

Hay que tener en cuenta que la Comisión Europea exige para poder monitorizar el cumplimiento de los hitos derivados del PRTR unos indicadores de seguimiento (OA).

Las Disposiciones Operativas del Plan de Recuperación (OA, en sus siglas en inglés)—que son el documento técnico que establece la manera en que se organizarán las reuniones bilaterales con la

Batzordearekin aldebiko bilerak eta Espainian RTRAren garapenaren jarraipena egiteko informazio-trukea antolatzeke modua ezartzen duen dokumentu teknikoa, bi eranskin dituzte. I. eranskinean Planaren mugarrak eta helburuak betetzen diren egiaztatzeke modua jasotzen da, eta II. eranskinean, berriaz, helburu horiek lortzeke egindako aurrerapena. Zehazki, II. eranskinak, lau denbora-esparru ezartzen ditu 150. helburuari dagokionez: 2022ko laugarren hiruhilekoan, egonkortze-prozesuen deialdi guztiak aldiizkari ofizialean argitaratuta egon beharko dira.

2023ko laugarren hiruhilekoan, prozeduraren bilakaerari buruzko txosten bat bidali beharko da, dagoeneko egonkortuta dauden lanpostuen kopurua barne.

2024ko laugarren hiruhilekoan, hautaketa-prozedura guztiak amaituta egon beharko dira, esleipen-ebazpenak aldiizkari ofizialean argitaratuta, eta 2022tik erakunde eta enplegatu publiko motaren arabera aurrera banakatuta, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 8.2 artikulua oinarri hartuta.

Azkenik, 2024ko laugarren hiruhilekoa aipatzen du 150. helburuaren amaiera-data gisa “Enplegu publikoaren egonkortzea”.

Kontuan hartuta legegileak, 20/2021 Legearen epeak finkatzeko duen borondatea aurreikusitako egonkortze-prozesuen garapena bermatzea dela, zeinaren azken helburua baita enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murriztea 2024ko abenduaren 31rako, hori da data gakoa, eta, beraz, aurreko datetan disfuntzioak gertatzen badira baina data horretara iristen badira, azken helburua asetzen jarraituko litzateke. Baina estatuko agintariek Europako Batzordearen aurrean bere gain hartutako betebeharrak garaiak kanpo beteaz gero, RTRA Berreskuratzeko, Eraldaketa eta Erresilientzia Planaren esparruan, funtsen liberazioan ondorioak izango ditu, baren

Comisión Europea y el intercambio de información para el seguimiento del desarrollo del PRTR en España-, incluyen dos Anexos. En el Anexo I se recoge cómo se verificará el cumplimiento de los hitos y objetivos del Plan y en el Anexo II el progreso realizado para alcanzarlos. En concreto, el Anexo II, en cuanto al objetivo 150 establece cuatro marcos temporales: En el cuarto trimestre de 2022 deberán estar publicadas en diario oficial todas las convocatorias de los procesos de estabilización.

En el cuarto trimestre de 2023, se deberá remitir un informe sobre la evolución del procedimiento, incluyendo el número de puestos ya estabilizados.

En el cuarto trimestre de 2024 deberán estar concluidos todos los procedimientos selectivos con la publicación en los diarios oficiales de las resoluciones de adjudicación, y un desglose desde 2022 por organismo y tipo de empleado público, de acuerdo al artículo 8.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por último, señala igualmente el cuarto trimestre de 2024 como fecha de finalización del objetivo 150 “Estabilización del empleo público”.

Teniendo en cuenta que la voluntad del legislador fijando los plazos de la Ley 20/2021, es garantizar el desarrollo de los procesos de estabilización previstos cuyo fin último es reducir la temporalidad en el empleo público con el horizonte de 31 de diciembre de 2024, ésta es la fecha clave, y, por tanto, si se producen disfunciones en las fechas anteriores pero se llega a la misma, se continuaría satisfaciendo el objetivo final, aunque con un cumplimiento extemporáneo de las obligaciones asumidas por las autoridades nacionales con la Comisión Europea, en el marco del PRTR, con consecuencias en la liberación de fondos, ya que su liberación queda condicionada, como se ha señalado, al cumplimiento satisfactorio del hito en los plazos marcados por el mismo.

liberazioa baldintzatuta dagoelako, adierazi den bezala, ezarritako epeetan helburua behar bezala betetzeari.

Deialdia argitaratzeko epea, hala badagokio, Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratzeari buruzkoa da, honako argudio hauetan oinarrituta:

- Lehenik eta behin, legegileak ez du zehaztu non argitaratuko den deialdia, 2022ko abenduaren 31ko epea betetze aldera, baina epe hori ezartzen du eskaintza argitaratzeko epea aipatu eta berehala, “kasuan kasuko aldizkari ofizial” terminoa erabiliz. Bera, horrekin esan daiteke bi tresnen argitalpena kanal berean egingo dela.

- Bigarrenik, aipatutako adierazpena bi egintzak argitaratzeari buruzkoa dela ulertzen den aldetik, arauaren hitzez hitzeko interpretazioaren arabera, argitalpena Probintziako Aldizkari Ofizialari buruzkoa da (galdera egin duen administrazioaren kasuan); lehenengo epea lan-eskaintza publikoko deialdia egin duen Administrazioaren eremuaren arabera dagokion aldizkari ofizialean argitaratzeari buruzkoa da, eta bigarrena, deialdia aldizkari ofizial berean argitaratzeari buruzkoa. Era berean, arauak berariaz aipatzen du “deialdia”, eta ez deialdiaren iragarkia.

- Hirugarrenik, arauaren interpretazio teleologikoaren ikuspuntuari helduta, legegileak epe bat ezarri du prozesua izapidetzean Administrazioaren eginbidea bermatzeko, eta ulertu ahal izango da prozesua publikitateaz hornitzen duen izapidearekin hasten dela, eta prozesu hori, hau da, deialdia bera, arautuko duten oinarriak ezartzen dituela. Bera, publikotasuna eta gardentasuna bermatzen dituen aldizkari ofizial gisa Probintziako Aldizkari Ofizialean argitaratzea da prozeduraren lehen egintza, eta, bera, Administrazioak prozedura hasteko eginbidea bete duela uler daiteke.

Cabe entender que el plazo de publicación de la convocatoria se refiere, en su caso, a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en base a los siguientes argumentos:

- En primer lugar, el legislador no ha especificado dónde se hará la publicación de la convocatoria a efectos de cumplimiento del plazo de 31 de diciembre de 2022, pero establece este plazo justo después de mencionar el plazo de publicación de la oferta empleando el término “respectivos diarios oficiales”, por lo que cabe sostener que la publicación de ambos instrumentos sea realizada en el mismo canal.

- En segundo lugar, entendiendo que la expresión mencionada se refiere a la publicación de ambos actos, una interpretación literal de la norma lleva a sostener que la publicación se refiere al Boletín Oficial de la Provincia (en el caso de la administración consultante); ha de entenderse que el primer plazo se refiere a la publicación de la oferta de empleo público en el boletín oficial que corresponda en función del ámbito de la Administración convocante, y el segundo plazo, a la publicación de la convocatoria en el mismo boletín oficial. Asimismo, la norma menciona expresamente “la convocatoria” y no el anuncio de tal convocatoria.

- En tercer lugar, atendiendo a una interpretación teleológica de la norma, el legislador establece un plazo para garantizar la diligencia de la Administración en la tramitación del proceso, pudiendo entenderse que éste se inicia con el trámite que lo dota de publicidad y sienta las bases que regirán el proceso, que es la convocatoria. De esta forma, su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, como boletín oficial que garantiza la publicidad y transparencia, supone el primer acto del procedimiento, con lo que puede entenderse que se ha satisfecho la diligencia por parte de la Administración en cuanto a la iniciación del procedimiento.

Agur bero bat,

Beste Administrazio Batzuekiko Harremanetarako Zuzendariordetza Nagusia (Ogasuneko eta Funtzio Publikoko Ministerioa).

Un afectuoso saludo,

Subdirección General de Relaciones con otras Administraciones (Ministerio de Hacienda y Función Pública)."

Kontuan hartu da gai hau negoziatzea nahitaezkoa dela, hasieran negoziatze kanpo utzi bazen ere, Enplegatu Publikoaren Oinarritzako Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 37.2 artikulua sartu da, prozesuaren salbuespenagatik, Enplegu Publikoan Behin-behinekotasuna Murrizteko Premiazko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 20/2021 Legearen seigarren xedapen gehigarrian oinarrituta. Honela dio:

Iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespeneko deialdia.

Administrazio publikoek, salbuespen gisa eta EPOEren 61.6 eta 7. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritik, lehiaketa-sistemaren bidez egingo dute deialdia 2.1 artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten eta 2016ko urtarrilaren 1a baino lehen etenik gabe aldi baterako okupatuta egon diren plazetarako.

Prozesu horiek behin bakarrik egingo dira, eta Estatuko Administrazioaren, autonomia-erkidegoen eta toki-erakundeen lurralde-eremu bakoitzean negoziatu ahal izango dira, eta, betiere, arau honetan ezarritako epeak errespetatuko dira.

Deialdi-oinarrien proposamena egin aurreko fasean (2022ko maiatzaren 17ko BAO-n (100. zk.) argitaratu ziren 2022ko maiatzaren 17ko OAAko

Considerando la obligatoriedad de negociación de la presente materia que, si bien inicialmente excluida de negociación, en base a lo establecido en el art. 37.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ha sido incluida, por razón de lo excepcional del proceso, ha sido incluida en base a la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que refiere que:

“Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

Resultando que, tanto en la fase previa a la formulación de la propuesta de bases de convocatoria (que finalizó con la

Lehendakaritzaren ebazpenaren bidez amaitu zen lan-eskaintza publikoa) eta deialdi-oinarriak egiteko fase honetan, bidezko bilerak egin dira negoziazio kolektiborako, espedienteen adierazten den bezala, 01/2022 eta 07/2022 espedienteetako 2022/02/24ko eta 2022/12/02ko aktetan, 2022/12/02ko aipatutako azken aktan jasotako irizpide teknikoei buruzko bilera informal ugarietz gain.

Kontuan hartu dira Lehendakaritzari emandako ahalmenak, erakunde autonomoaren estatutuetako 11 (2004ko irailaren 14ko BAO, 178. zk.)

Aurreko azalpen faktiko eta juridikoarekin bat etorritz,

aprobación de la oferta pública de empleo mediante Resolución de la Presidencia del OOAA de fecha 17 de mayo de 2022, publicadas en BOB nº 100 de 26 de mayo de 2022), como en esta fase de elaboración de bases de convocatoria, se han llevado a cabo las oportunas reuniones en orden a la negociación colectiva, según se refleja en el expediente, en Actas de fechas 24/02/2022, y 02/12/2022, que constan en los expedientes 01/2022 y 07/2022, además de un gran número de reuniones informales, sobre criterios técnicos, que se reflejan en el Acta final referida, de 02/12/2022

Considerando las facultades otorgadas a la Presidencia en el art. 11 de los Estatutos del OOAA (BOB nº 178 de 14 de septiembre de 2004)

De conformidad con la exposición fáctica y jurídica que antecede,

XEDATZEN DUT

DISPONGO

LEHENENGOA: abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako aldi baterako enplegua egonkortzeko hautaketa-prozesuen deialdia eta erantsitako oinarriak (orokorrak eta espezifikoak) onartzea. Prozesu horiek Bizkaiko Foru Aldundiaren esku utzi dira (2022ko azaroaren 23ko 38/2022 Ebazpena), eta aldi baterako enplegua egonkortzeko Enplegu Publikoaren Eskaintzaren bidez antolatu dira. Eskaintza hori Erakunde Autonomoko Lehendakaritzaren 2022ko maiatzaren 17ko Ebazpenaren bidez onartu zen (2022ko maiatzaren 26ko BAO, 100. zk.).

BIGARRENA: dagozkion iragarkiak dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratzea,

PRIMERO: aprobar la convocatoria y las bases anexas (generales y específicas), que han de regirla, de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la DA 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, que han sido objeto de encomienda a la Diputación Foral de Bizkaia (Resolución 38/2022 de 23 de noviembre de 2022), articulados a través de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal, aprobada por Resolución de la Presidencia del OOAA de fecha 17 de mayo de 2022, publicada en BOB nº 100 de 26 de mayo de 2022.

SEGUNDO: proceder a la publicación de los pertinentes anuncios en los Boletines

deialdiaren oinarrietan ezarritako bitartekoen bidez, eta oinarriak eta horien onarpena Bizkaiko Foru Aldundiari helaraztea, aipatutako ondorioetarako

Oficiales correspondientes y a través de los medios establecidos en las propias bases de la convocatoria, y dar traslado de las bases y de su aprobación a la Diputación Foral de Bizkaia, a los efectos antedichos.

ALDI BATERAKO ENPLEGUA
EGONKORTZEKO HAUTAKETA
PROZESUAK ARAUTZEN DITUZTEN
OINARRI OROKORRAK, ABENDUAREN
28ko 20/2021 LEGEAREN 6. eta 8.
XEDAPEN GEHIGARRIETATIK
ERATORRITAKOAK

1- Oinarrien xedea

Oinarri hauen xedea da hautaketa-prozesuak arautuko dituzten arau orokorrak ezartzea, abenduaren 28ko 20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako aldi baterako enplegua egonkortzeko. Lege hori Leioako Udalaren “Euskeraren Erakundea” Erakunde Autonomoan enplegu publikoaren behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neuriei buruzkoa da, eta Bizkaiko Foru Aldundiarekin sinatutako hitzarmenaren arabera arautuko da.

Hautaketa-prozesu bakoitzaren berezitasunak dagozkien deialdietako oinarri espezifikoetan arautuko dira, baina gutxienez honako hauek jaso beharko dituzte:

- Deitutako plazen identifikazioa, kopurua eta lotutako lanpostuak, eta, hala badagokio, sartzeko txanda.
- Deitutako plazei lotutako lanpostuak eskuratzeko baldintzak: sartzeko titulazioa, hizkuntza-eskakizuna eta derrigortasun-data, baita sartzeko beste baldintza batzuk ere (hizkuntzak, informatikako ezagutzak, etab.).
- Merezimendu baloragarriak eta horien baremoa.
- Emakumeen lehentasun-klausula aplikatze-ari edo ez aplikatzeari buruzko aurreikuspena.

20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdiari honako araudi hau aplikatuko zaio:

- Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.

BASES GENERALES REGULADORAS DE
LOS PROCESOS SELECTIVOS DE
ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO
TEMPORAL DERIVADOS DE LA
DISPOSICIONES ADICIONALES 6ª Y 8ª
DE LA LEY 20/2021,
DE 28 DE DICIEMBRE

1- Objeto de las bases

El objeto de las presentes bases es establecer las normas generales que habrán de regir los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el Organismo Autónomo Euskeraren Erakundea del Ayuntamiento de Leioa en virtud del convenio suscrito con la Diputación Foral de Bizkaia

Las peculiaridades de cada proceso selectivo serán objeto de regulación de las bases específicas de las respectivas convocatorias, que, en todo caso, deberán contener:

- Identificación de las plazas convocadas, número y puestos de trabajo asociados, y, en su caso, turno de acceso.
- Requisitos de acceso de los puestos asociados a las plazas convocadas: titulación de acceso, perfil lingüístico y su fecha de preceptividad, así como otros requisitos de acceso (idiomas, conocimientos de informática, etc.)
- Los méritos valorables y su baremo
- La previsión sobre la aplicación o no de la cláusula de prioridad de las mujeres

Será de aplicación a la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración derivado de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, la siguiente normativa:

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- 30/1984 Legea, abuztuaren 2koa, Funtzio Publikoa Berritzeko Neurriei buruzkoa.
- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa.
- 20/2021 Legea, abenduaren 28koa, enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa
- 7/2021 Legea, azaroaren 11koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio kidego eta eskalena, Euskal Autonomia Erkidegoko toki-administrazioei aplikagarri zaizkien guztitan.
- Osagarri gisa, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuak onartutako Estatuko Administrazio Orokorren zerbitzupeko langileak sartzeko eta Estatuko Administrazio Orokorreko funtzionario zibilen lanpostuak hornitzeko eta lanbide-sustapena egiteko Araudi Orokorra.
- 10/1982 Oinarritzko Legea, azaroaren 24koa, Euskararen Erabilera Normalizatzekoa.
- 86/1997 Dekretua, apirilaren 15ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duena.
- 297/2010 Dekretua, azaroaren 9koa, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu eta Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko mailekin parekatzeko dena.
- 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena.
- 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerakoa.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzena.
- 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzkoa.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público
- Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y de las escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en lo que sea de aplicación a las Administraciones locales de Euskadi.
- Con carácter supletorio, el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera.
- Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- 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.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de carácter personal de Titularidad

- 2/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitzategiei eta Dokumentuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzkoa.
- 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriari buruzkoa.
- Toki-araubidearen arloan indarrean dauden lege-xedapenen testu bategina, apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.
- 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa.
- Oinarri arautzaile hauek.

20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespeneko deialdiaren prozesua lehiaketa-sistemaren arabera artikulatuko da.

2- Parte hartzeko baldintza orokorrak

Onartua izateko eta, hala badagokio, hautaketa-prozeduran parte hartzeko, baldintza hauek bete beharko dira:

a) Europar Batasuneko estatu kideren bateko edo Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko itunen arabera langileen joan-etorri askea aplikatzekoa den beste estaturen bateko nazionalitatea edo nazionalitate espainiarra izatea, Europako Erkidegoa eratzeke Itunean definituta dagoen moduan.

b) Europar Batasuneko estatu kideetako herritarren ezkontideek ere parte hartu ahal izango dute, betiere Zuzenbidetik bananduta ez badaude, bai eta haien ondorengoek eta ezkontidearen ondorengoek ere, baldin eta bi ezkontideak Zuzenbidetik bananduta ez badaude, ondorengoak 21 urtetik beherakoak edo adin horretatik gorakoak badira eta beren kontura bizi badira (5/2015 LED, 57. artikulua).

c) Aurretiazko eskaera egitea.

Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Documentos.

- Ley 7/1985, de 2 de abril de Bases del Régimen Local.
- Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.
- Las presentes bases reguladoras.
-

El proceso de la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración derivado de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021 se articulará en base al sistema de concurso.

2- Requisitos generales de participación

Para ser admitido/a, y, en su caso, tomar parte en el procedimiento selectivo serán requisitos necesarios:

a) Tener la nacionalidad española o la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o de algún otro Estado en que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por el Estado español, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

b) También podrán participar el cónyuge de los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no esté separado de Derecho, así como sus descendientes y los de su cónyuge, siempre, asimismo, que ambos cónyuges no estén separados de Derecho, sean estos descendientes menores de 21 años o mayores de dicha edad y vivan a sus expensas (artículo 57 RDL 5/2015).

c) Formular solicitud previa.

d) Eskuratu nahi den eskalako edo lan-kategoriako zereginak betetzeko gaitasun funtzionala izatea.

e) Hamasei urte beteta izatea eta, hala badagokio, nahitaezko erretirorako gehieneko adina ez gainditzea.

f) Diziplina-espedientearen bidez Administrazio Publikoetako edo Autonomia Erkidegoetako Erakunde Konstituzional edo Estatutarioetako edozein zerbitzutik bereizita ez egotea, eta ebazpen judizial bidez enplegu edo kargu publikoetarako, funtzionarioen kidego edo eskaletara edo lan-kontratuko langileen kategorietara iristeko desgaitasun absolutu edo berezia ez izatea.

g) Beste estatu bateko herritarra izanez gero, ezgaituta edo egoera baliokidean ez egotea, eta bere estatuan, baldintza berberetan, enplegu publikora iristea eragozten duen diziplina-zehapenik edo baliokiderik ez izatea.

h) Eskatutako titulazioa izatea, edo titulazio hori jasotzeko eskubideak ordainduta izatea. Titulazio hori berariazko oinarrietan adieraziko da. Atzerriko titulazioen kasuan, homologazioa egiaztatzen duen egiaztagiria eduki beharko da.

i) Atzerrian lortutako titulazioa duten hautagaiek dagokion baliozkotzea edo homologazioa egiaztatzen duen egiaztagiria dutela egiaztatu beharko dute.

j) Hautaketa-prozesuaren barruan lanposturako (lan-kontratuko langileen kasuan) edo plazari lotutako lanposturako (funtzionarioentzat gordetako plazetarako) eskatzen den hizkuntza-eskakizuna duela egiaztatzea, edo hautaketa-prozesu honetan horretarako deitzen diren egiaztapen-probak gainditzea. Eskakizun hori betetzeko data dagokion hautaketa-prozesuko hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeako proba egiten den eguna izango da.

k) Herri Administrazioen zerbitzura diharduten langileen bateraezintasunen arloan indarrean dagoen araudian aurreikusitako ezgaitasun edo

d) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas de la escala o categoría laboral a la que se pretende acceder.

e) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los Organismos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral.

g) En caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

h) Estar en posesión, o haber abonado los derechos para su expedición, de la titulación requerida, que se indicará en las correspondientes bases específicas. En el caso de titulaciones extranjeras, se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

i) Las personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

j) Acreditar dentro del proceso selectivo estar en posesión del Perfil Lingüístico requerido para el puesto (en el caso de personal laboral) o para el puesto vinculado a la plaza (en el caso de plazas reservadas a personal funcional) a los que se desea optar, o superar las pruebas de acreditación que al efecto se convoquen durante este proceso selectivo. La fecha en que deberá cumplirse este requisito será la fecha en que se realice la prueba de acreditación de perfil del correspondiente proceso selectivo.

k) No hallarse incurso/a en causa legal de incapacidad o incompatibilidad, previstos en la

bateraezintasuneko legezko kausaren batean sartuta ez egotea. Hargatik eragotzi gabe kargu publikoa edo jarduera pribatu bateraezina betetzen dutenek aipatutako lege-arauetan aipatzen den aukera-eskubideaz baliatzea.

l) Deialdia egin duen Erakunde Autonomoan ez izatea karrerako funtzionarioak edo eskala, azpieskala edo kategoria bereko lan-kontratuko langile finkorik.

n) Oinarri espezifikoetan eskatzen den beste edozein betekizun.

Hautaketa-prozesu honetako hautagaiek berariaz onartu beharko dute beren datu pertsonalak oinarri hauetan adierazitako moduan eta adierazitako helbururako erabiltzea.

2.1 – Baldintzak betetzeko datak.

Plazak/lanpostuak lortu nahi dituztenek oinarri orokorretan eta espezifikoetan aurreikusitako baldintzak bete beharko dituzte eskabideak aurkezteko epea amaitu aurretik, 8.1 oinarrian aurreikusitako salbuespenak izan ezik, eta horiek betetzen jarraitu beharko dute karrerako funtzionario gisa lanpostuaz jabetzen diren egunean edo plantillako lan-kontratuko langile finko gisa kontratatzen diren egunean.

2.2 – Baldintzak egiaztatzeko denbora eta modua.

Baldintzak egiaztatzeko denbora eta modua 8. oinarrian daude ezarrita.

3- Hautatzeko baldintza orokorrak.

Lanpostuak betetzeko baldintzak ezarrita dituzten lanpostuei lotutako plazak ezin izango dituzte, inola ere, baldintzak betetzea egiaztatu ez dutenek bete. Baldintza horiek deialdi bakoitzaren oinarri espezifikoetan zehaztuko dira.

normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, sin perjuicio, para quienes ocupan ya un cargo público o una actividad privada incompatible, de ejercitar el derecho de opción a que se refieren las citadas normas legales.

l) No ser personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de la misma escala, subescala o categoría en el Organismo Autónomo convocante.

n) Cualesquiera otros requisitos que se exijan en las bases específicas.

Los/as candidatos/as de este proceso selectivo deberán consentir expresamente, a que sus datos de carácter personal sean tratados en la forma y al objeto señalado en estas bases.

2.1– Fechas de cumplimiento de requisitos.

Quienes aspiren a las plazas/puestos deberán reunir los requisitos previstos en las bases generales y específicas con anterioridad a la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, salvo las excepciones previstas en la base 8.1, y deberán mantener su cumplimiento a la fecha de la toma de posesión como personal funcionario de carrera o la de contratación como personal laboral fijo de plantilla.

2.2– El tiempo y la forma de acreditación de los requisitos.

El tiempo y la forma de acreditación de los requisitos se establecen en la base 8.

3- Condiciones generales de selección.

Las plazas asociadas a puestos que tengan establecidos requisitos para su provisión no podrán ser provistos, en ningún caso, por quienes no hubieran acreditado su cumplimiento. Dichos requisitos serán especificados en las bases específicas de cada convocatoria.

En cada convocatoria se relacionarán los requisitos específicos que están asignados a los

Deialdi bakoitzean, deialdiko plazei lotutako lanpostuei esleitutako baldintza espezifikoak zerrendatuko dira.

Lanpostu jakin batzuek espezialitate jakin bat eskuratzeko betekizuna badute, deialdien oinarri espezifikoek zehaztuko dute egiaztatze modua.

4.- Lanpostuak esleitzeko baldintza orokorrak.

Epaimahaiak ezin izango du proposatu jende gehiago sartzea, karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko gisa deitutako plazetatik gora, honako kasu hauetan izan ezik:

a) Honako egoera hauetakoren bat gertatzen denean:

- Izendatu edo karguaz jabetu aurretik hautatutako pertsona batzuek uko egiten badute, edo

- Hautagaiek 15. oinarrian xedatutakoaren arabera eskatutako dokumentazioa aurkezten ez badute. Edo hautagaiek aurkeztutako agirietatik 2. oinarrian eskatutako baldintzaren bat ez dutela betetzen ondorioztatzen bada. Edo dagozkion zereginak betetzeko eska badute.

Kasu horietan, epaimahaiak hautaketa-prozesua gainditu duten pertsonen zerrenda erabiliko du eta behar diren hautagaien aldeko izendapen osagarriaren proposamena egingo du. Hori guztia hautaketa-prozesua gainditu dutenen behin betiko zerrendaren puntuazio-ordenaren arabera. Horrela, hautatutzat joko dira aipatutako inguruabarren ondorioz hutsik geratu diren plazen kopuru bera duten hautagaiak.

b) Lanpostuaz jabetzeko unean lanpostua erreserbatu gabeko eszedentzia-eskaerak egiten direnean, eta egonkortze-deialdietan plaza lortzeagatik lanpostua erreserbatu gabeko eszedentzia-eskaerak egiten direnean, hutsik geratzen diren plazak esleituko dira. Horretarako, aurreko kasuan bezala, epaimahaiak egindako hautaketa-prozesua gainditu duten pertsonen zerrenda erabiliko du.

puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas.

En el caso de que determinados puestos de trabajo tuvieran asignado como requisito la posesión de una determinada especialidad, las bases específicas de las convocatorias determinarán la forma de acreditación.

4- Condiciones generales de adjudicación de puestos.

El tribunal no podrá proponer el acceso a la condición de funcionaria/o de carrera o de personal laboral fijo de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, excepto en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Renuncias de personas seleccionadas antes de su nombramiento o toma de posesión, o

- No presentación de la documentación requerida a las personas aspirantes de acuerdo con lo dispuesto en la base 15 o que, de la presentada se dedujera que carecen de alguno de los requisitos exigidos en la base 2 o no llegaran a reunir la aptitud física o psíquica exigible para el desempeño de las tareas.

En estos casos, se hará uso de la relación de personas que hayan superado el proceso selectivo, elaborada por el tribunal, con el fin de realizar propuesta de nombramiento complementario a favor de las personas aspirantes que corresponda, según el orden de puntuación de la relación definitiva de personas aprobadas del proceso selectivo, declarando seleccionadas a un número de personas aspirantes igual al de plazas que hubieran quedado vacantes por las circunstancias referidas.

b) Cuando se produzcan solicitudes de excedencia sin reserva de puesto en el momento de la toma de posesión, así como solicitudes de excedencia sin reserva de puesto por haber obtenido plaza en convocatorias de estabilización, se procederá a adjudicar las plazas que dejen vacantes, para lo que se hará uso, del mismo modo que en el caso anterior, de la relación de personas que hayan superado el proceso selectivo, elaborada por el tribunal.

Para ser válidas las situaciones de pase a la situación de excedencia en el momento de la

Lanpostuaz jabetzeko unean eszedentzia-egoerara igarotzeko inguruabarrak baliozkoak izateko, izendapen-proposamena jakinarazi eta gehienez ere 15 eguneko epean egin beharko da eskaera.

5- Argitalpenak eta iragarki-taula.

Hautaketa-prozesuen deialdiak dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratuko dira, eta, gainera, Erakunde Autonomoaren iragarki-taulan eta Leioako Udalaren iragarki-taulan eta webgunean ere bai.

Hautaketa-prozesuan zehar, bere garapenari buruzko informazio guztia Erakunde Autonomoaren iragarki-taulan eta Leioako Udalaren iragarki-taulan eta webgunean ere argitaratuko da, jakinarazpen ondoretarako.

6- Eskabideak aurkeztea

6.1- Prozesuan onartzea.

Parte hartu nahi dutenek eskabide-ereduan adierazi beharko dute zein hautaketa-prozesutan parte hartu nahi duten eta zein plaza/lanpostu lortu nahi dituzten, nahiz eta laneko eskala/azpieskala/klase edo kategoria berekoak izan.

Hautaketa-prozesuetan onartua izateko eta, hala badagokio, parte hartzeko, honako baldintza hauek bete beharko dira: 1) eskabidea atal guztietan betetzea, 2) epearen barruan aurkeztea

Era berean, eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean bete beharko dira eskatutako baldintza guztiak, 8.1 oinarrian elkargoko kide egiteari, espezialitateari eta euskararen ezagutzari buruz aurreikusitakoa izan ezik; azken kasu horretan, 8.10 oinarrian aurreikusitakoaren arabera egiaztatuko da.

6.2. – Eskabideak aurkezteko era.

Eskabideak egoitza elektronikoan deialdiaren fitxan argitaratutako inprimakiaren arabera

toma de posesión, dicha solicitud deberá formularse en un plazo no superior a 15 días tras la notificación de la propuesta de nombramiento.

5- Publicaciones y tablón de anuncios.

Las convocatorias de procesos selectivos serán publicadas, en los boletines oficiales correspondientes y, además, en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo y tablón de anuncios y la página web del Ayuntamiento de Leioa.

A lo largo del proceso selectivo, toda la información relacionada con los diferentes aspectos de su desarrollo se publicará en el tablón de anuncios del Organismo Autónomo y tablón de anuncios y la página web del Ayuntamiento de Leioa a efectos de notificación.

6- Presentación de instancias

6.1- Admisión al proceso.

Quienes deseen participar deberán hacer constar, en el modelo de solicitud al efecto, el/los procesos selectivos en los que desea participar y las plazas/puestos concretos a las que aspiran, aún en el caso de que se refieran a la misma escala/subescala/clase o categoría laboral.

Para la admisión y, en su caso, tomar parte en los procesos selectivos correspondientes, se deberá: 1) cumplimentar la solicitud en todos sus apartados, 2) presentarla en plazo

Asimismo, deberán tenerse perfeccionados a la fecha de finalización del plazo señalado para su presentación todos y cada uno de los requisitos exigidos, con excepción de lo previsto en la base 8.1 en relación con la colegiación, con la especialidad y con el conocimiento del euskera, cuya acreditación, en este último caso, se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en la base 8.10.

6.2.– Forma de presentación de solicitudes.

egingo dira, 39/2015 Legearen 66.6 artikuluan aurreikusitakoaren arabera,

Aurrekoaz gain, eredu ofizial eta normalizatu bat ere egongo da, I. eranskin gisa jasotzen dena eta página web del Ayuntamiento <https://www.leioa.net/> (oferta de empleo público), al igual que el resto de modelos y anexos referidos en estas bases.

Onartuak izateko eta dagozkien hautaprobetan parte hartzeko, nahikoa izango da eskabide-orrian bere erantzukizunpean adieraztea eskatutako baldintza guztiak betetzen direla, betiere aurkezteko epea amaitzen den egunari dagokionez, eta hori guztia II. eranskinean jasotako erantzukizunpeko adierazpenarekin bat etorritz.

Eskabidearekin batera honako hauek erantsiko dira:

a) Giza Baliabideen Departamentuaren eskutik jasotako “Egonkortasunerako datuen ziurtagiria” aurkeztu beharko dute. Ziurtagiria bakoitzak bere Erregistro Pertsonalean eskuratu ahal izango du, eta bertan, langilearen esperientziari, datu akademikoei eta abarri buruz informazioa jasoko da (ziurtagiri honetarako eredu <https://www.leioa.net/> helbidean eskuratu ahal izango da, enplegu publikoaren eskaintzaren atalaren barruan)

Hala ere, adierazitako dokumentuan jasota ez dagoen edozein betekizun eskabidearekin batera aurkeztu beharko da. Hori egin ezean, ezin izango da hautaketa-prozesuan parte hartu. Bestalde, merezimendurik edukiz gero eta aipatutako Ziurtagirian agertzen ez badira, eskabidean Auto-Balorazioko formularioaren bidez (III. eranskina) frogatu eta aurkeztu beharko dira; bestela, ezingo dira zortzigarren oinarrian xedatutakoaren arabera baloratu.

Las instancias se ajustarán según impreso publicado en la ficha de la convocatoria en la sede electrónica de acuerdo con lo previsto en el artículo 66.6 de la Ley 39/

Además de lo anterior también se dispondrá de un modelo oficial y normalizado que se incluye como Anexo I y que se encuentra disponible en la página web del Ayuntamiento <https://www.leioa.net/> (oferta de empleo público), al igual que el resto de modelos y anexos referidos en estas bases.

Para ser admitidas o admitidos y tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, bastará con que se manifieste en la instancia bajo su responsabilidad, que se reúnen todas las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para su presentación, todo ello de conformidad con la declaración responsable que se incluye en el Anexo II.

A la instancia se acompañará:

a) El “Certificado de datos para la estabilización” expedido por el Departamento de RRHH, y que cada aspirante podrá obtenerlo en su Registro Personal, en el que se incluirá la información que relativa a la experiencia, datos académicos, etc. del empleado/a (el modelo para este certificado se podrá obtener en <https://www.leioa.net/>, dentro del apartado de oferta de empleo público)

No obstante, cualquier requisito no incluido en dicho certificado deberá constar y se deberá aportar junto con la instancia, ya que de lo contrario no se podrá participar en el proceso selectivo en el caso de falta del mismo. En el supuesto de méritos, de igual modo deberán alegarse y aportarse en la instancia a través del formulario de Auto – Valoración (Anexo III) aquellos que no aparezcan en dicho Certificado, ya que, en caso contrario, no podrán ser valorados de acuerdo con lo dispuesto en la base octava.

b) Eskabideak aurkezteko epea amaitzen den egunean eskuratzeko moduan dagoela egiaztatzen duen titulua edo dokumentazioa, bai eta deialdiaren Oinarri Espezifikoetan eskatzen direnak ere.

c) Auto-Balorazio formularioa (III. eranskina), behar bezala beteta eta sinatuta, eta agindutako egiaztagirien kopia, Auto-Balorazio formularioan agertzen den ordenaren arabera. Formularioa hautagai guztiek bete beharko dute, “Egonkortasunerako datuen ziurtagiria” aurkezten dutenek barne.

Hautaketa-prozesurako beharrezkoak diren gainerako agiriak aurkezteko modu bakarra hamalagarren oinarrian adierazten dena izango da.

Eskabidearen laukian adierazi beharko da zein txandatan parte hartu nahi den: a) Librea;

Euskararen informazioari buruzko eskabidearen epigrafean, egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna jasoko da nahitaez. Horrez gain, euskara-azterketa egin nahi duenak, zein maila egiaztatzeko azterketa egin nahi duen berariaz zehaztu beharko du.

6.3.- Eskabideak aurkezteko modua.

6.3.1 Eskabideak eta eskatutako dokumentazioa aurkezteko tokiak:

a) Eskaera elektronikoa egoitza elektronikoa:

<https://udaletxean.leioa.eus>

Aurkezpen elektronikoa aukeratuz gero, programak onartutako identifikaziorako eta sinadura elektronikorako bitarteko bat eduki beharko duzu (<https://udaletxean.leioa.eus/>).

b) Aurrez aurreko eskaera:

b) El título o documentación acreditativa de estar en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias, así como aquellos otros exigidos en las Bases Específicas de la convocatoria.

c) Formulario de Auto-Valoración (Anexo III) correctamente relleno y debidamente firmado y copia de los documentos justificativos ordenados según aparezcan en el formulario de Autovaloración. El formulario deberá ser cumplimentado por todas las personas aspirantes, incluidas las que aporten el “Certificado de datos para la estabilización “.

La presentación del resto de documentación que requiera el proceso selectivo se realizará, exclusivamente, como se indica en la base decimocuarta.

En el recuadro correspondiente de la instancia se deberá señalar el turno por el que se desea participar: a) Libre;

En el epígrafe de la instancia relativo a la información del euskera se recogerá necesariamente el perfil lingüístico acreditado en su caso, además de que también deberá figurar si se desea realizar examen de euskera con indicación expresa del perfil lingüístico al que se desea presentar.

6.3.-Lugar de presentación de instancias.

6.3.1 Las solicitudes junto con la documentación requerida se podrán presentar por comparecencia en los siguientes lugares:

a)Solicitud electrónica en sede electrónica:

<https://udaletxean.leioa.eus>

En caso de optar por la presentación electrónica deberá disponer de un medio de identificación y firma electrónica admitidos en la sede (<https://udaletxean.leioa.eus/>)

b)Solicitud presencial:

Udaleko erregistro eta herritarren arretarako bulegoan, Elexalde kalea, 1, 48940, Leioan kokatuta.

6.3.2. Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan zehaztutako edozein lekutan ere aurkeztu ahal izango dira.

Administrazioarekin elektronikoki harremanetan jartzera behartuta dauden legezko langileen kasuan, aurkezpena egoitza elektronikoan egingo da.

Erakunde Autonomoko Lehendaritzara joko dute. Antzeman daitezkeen egitatezko akatsak edozein unetan zuzendu ahal izango dira, ofizioz edota interesdunak eskatuta.

Hautagaiek eskabidean emandako informazio guztia tratamendu-jarduera batean sartuko da, eta hautaketa-prozesua kudeatzeko baino ez da erabiliko. Tratamendu-jarduera horren erabilera eta funtzionamendua Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan eta Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legean aurreikusitakora egokituko dira. Ofizioz egiaztatu edota espedientean sartuko dira, interesdunak berariaz kontrakoa adierazi ezean, honako baldintza/informazio hauek:

- Nortasun-datuak egiaztatzea
- Titulazio akademikoak (unibertsitatekoak zein unibertsitatez kanpokoak)
- Hizkuntza-eskakizun altuena (Euskara)
- Ikastaroen ziurtagiria: IVAPen bidez (Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea) egindako eta gainditutako ikastaroen zerrenda.
- Gidabaimenak (DGT) edo IT Txartelak (erakunde ziurtatzailea)

Aurkeztu beharreko agiriak deialdia egin duen Erakunde Autonomoaren esku daudenean, ez da beharrezkoa izango berriro aurkeztea, betiere agiriak zein egunetan eta zein bulegotan entregatu

En la oficina de registro y atención ciudadana del Ayuntamiento, sita en C/ Elexalde nº 1, 48940 Leioa.

6.3.2. Podrán también presentarse en cualquiera de los lugares que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de obligados legales a relacionarse electrónicamente con la administración, la presentación se hará en Sede Electrónica.

Se dirigirán a la Presidencia del Organismo Autónomo. Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio y/o a petición del/a interesado/a.

Toda la información facilitada por el personal aspirante en la solicitud será incluida en una actividad de tratamiento cuyo uso se limitará a la gestión del proceso selectivo. El uso y funcionamiento de esta actividad de tratamiento se ajustará a las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y de la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de ficheros de datos de carácter personal de titularidad pública y de creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos. De oficio se verificará y/o incorporará al expediente, salvo manifestación expresa en contra por parte del interesado, los siguientes requisitos/información:

- Verificación de datos de identidad
- Titulaciones académicas (tanto universitarias como no universitarias)
- Perfil lingüístico más alto (Euskera)
- Certificado de Cursos: Listado de cursos superados realizados a través del IVAP (Instituto Vasco de Administración Pública)
- Carnets de conducir (DGT) o IT Txartelak (entidad certificadora)

Cuando los documentos que hay que presentar estuvieran en poder del Organismo Autónomo convocante, no será necesario volver a presentarlos, siempre y cuando se haga constar la

diren adierazten bada, eta prozedura amaitu zenetik bost urte baino gehiago igaro ez badira.

6.4.- Eskabideak aurkezteko epea.

Deialdiaren laburpena Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik hogeitun (20) egun balioduneko epean aurkeztu beharko dira.

6.5.- Eskabideen akatsak.

Eskabidea garaiz eta behar bezala aurkeztu ez bada, hautagaia kanpoan geratuko da.

Hala ere, 39/2015 Legearen 68. artikuluekin bat etorritik, eskabideetan akatsen bat egonez gero, interesdunari eskatuko zaio, Erakunde Autonomoko eta Udaletxeko iragarki-taulan eta iragarkia jarritik <https://www.leioa.net/webgunean> (enplegu publikoaren eskaintza), hamar egun balioduneko epean dokumentazio falta zuzen dezan, hautagaiak behar bezala sinatutako erantzukizunpeko adierazpenaren arabera. Era berean, jakinarazi egingo zaio, hala egin ezean eskaeran atzera egin duela ulertuko dela, horretarako ebazpena eman ondoren.

Hautaketa-prozesuak eskatzen duen dokumentazio hori eta gainerako dokumentazioa zazpigarren eta hamalagarren oinarrietan adierazten den moduan bakarrik aurkeztuko dira.

Osorik edo zati bat ordaindu ez bada zuzendu ahal izango da soilik Eskatzaileak alegatutako salbuespenaren onuradun izateko baldintzak betetzeari buruz egindako akatsaren ondorio denean. Horretarako, hamar eguneko epea emango zaio pertsonari akatsa zuzentzeko.

fecha y la dependencia en la que fueron entregados, y que no haya transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

6.4.- Plazo de presentación de instancias.

Deberán presentarse en el plazo de veinte (20) días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

6.5.- Defectos de las instancias.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión de la persona aspirante.

No obstante, de conformidad con el artículo 68 de la Ley 39/2015, en el supuesto de defectos en las instancias se requerirá a la persona interesada mediante anuncio en el Tablón de Anuncios del Organismo Autónomo y del Ayuntamiento y en la página web <https://www.leioa.net/> (oferta de empleo público), para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane la falta de documentación de conformidad con la declaración responsable debidamente firmada por la persona aspirante con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución dictada al efecto.

La presentación de ésta y del resto de documentación que requiera el proceso selectivo se realizará, exclusivamente, como se indica en las bases séptima y decimocuarta.

Únicamente será subsanable el impago o pago incompleto cuando sea consecuencia del error de la persona solicitante sobre el cumplimiento de las condiciones para ser beneficiaria de la exención que hubiera alegado. Para lo cual se dará a la persona el plazo de diez días para la subsanación del mismo.

7. – Betekizunak eta merezimenduak. Erreferentzia-datak, deskribapena, alegazioa eta egiaztapena.

7.1. – Merezimenduak betetzeko erreferentzia-datak eta parte hartzeko baldintzak.

Alegatzen diren merezimenduak eta betekizunak edukitzeko erreferentzia-data eskabideak aurkezteko epea amaitzen den eguna izango da, honako kasu hauetan izan ezik:

– Euskararen ezagutza, 8.10 oinarrian ezarritakoaren arabera egiaztatu beharko dena.

– Dagokion elkargo profesionalean elkargokide izatea, lanbide arautu bati dagozkion eginkizunak betetzen dituzten eskalak edo lanpostu zehatzak direnean. Lanpostuaz jabetzeko unean egiaztatu beharko da hori.

7.2. – Eskakizunak eta merezimenduak alegatzea.

Parte hartzeko baldintza orokorrak, deitutako plazei lotutako lanpostuen betekizun espezifikoak eta merezimenduak ere, eskabideak aurkezteko epean alegatu beharko dira.

7.3. – Eskakizunak eta merezimenduak egiaztatzea.

7.3.1. – Epaimahai kalifikatzaileak alegatutako merezimenduak egiaztatuko ditu, kasuan kasu, dagozkion erregistroei, administrazio publikoetako datuak kontsultatzeko plataformari edo ziurtagiria ematen duen erakundeari kontsulta eginez.

Kontsulta horiek kasu guztietan egingo dira, salbu eta eskatzailearen aurkakotasun arrazoitua agertzen bada eta tratamendu-jarduketaren ardura duen organoak ikusten badu.

Aurkakotasun arrazoitua agertuz gero, aurkakotutako dokumentuak aurkeztu beharko dira aurkakotasunarekin batera.

7.3.2. – 14. oinarrian xedatzen den bezala, hautatutako pertsonak, karrerako funtzionario

7.– Requisitos y méritos. Fechas de referencia, descripción, alegación y acreditación.

7.1.– Fechas de referencia para el cumplimiento de méritos y requisitos de participación.

La fecha de referencia para la posesión de los méritos y requisitos que se aleguen será la de finalización del plazo de presentación de solicitudes, salvo en los siguientes casos:

– El conocimiento del euskera que deberá haberse acreditado de conformidad con lo establecido en la base 8.10.

– La colegiación en el correspondiente Colegio Profesional, en caso de escalas o puestos concretos que ejerzan funciones propias de una profesión regulada, que deberá acreditarse en el momento de la toma de posesión.

7.2.– Alegación de los requisitos y los méritos.

Los requisitos generales de participación, los requisitos específicos de los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas y los méritos, deberán ser alegados en el plazo de presentación de solicitudes.

7.3.– Acreditación de los requisitos y los méritos.

7.3.1.–El Tribunal calificador procederá a la comprobación de los méritos alegados, según los casos, a través de la consulta a los registros correspondientes, a la plataforma de intermediación de datos de las administraciones públicas, o al organismo que expide la certificación.

Las citadas consultas se llevarán a cabo en todos los casos salvo que conste la oposición motivada de la persona solicitante y ésta sea apreciada por el órgano responsable de la actividad de tratamiento.

En el caso de manifestarse una oposición motivada, junto a esta deberán aportarse necesariamente los documentos a cuya consulta se opone.

7.3.2.– Tal y como se dispone en la base 14, las personas seleccionadas, de manera previa a su nombramiento como personal funcionario de

edo lan-kontratuko langile finko izendatu aurretik, honako merezimendu eta baldintza hauek betetzen dituzten agiriak aurkeztu beharko dituzte:

- epaimahai kalifikatzaileak ezin izan du egiaztapenik egin, edo
- hautagaiak egiaztapen horren aurka jo du eta organo eskudun jakitun da.
- Hala ere, epaimahai kalifikatzaileak prozeduraren aurreko edozein unetan eskatu ahal izango du dokumentazio hori aldeztu aurretik aurkezte. Kasu horretan, dokumentazioak oinarri orokor hauen 14. oinarrian ezarritako baldintzak bete beharko ditu.

7.4. –Esperientzia eta antzinatasuna.

Administrazio publikoetan emandako zerbitzuen esperientzia funtzionalki antzekoak diren plazaei lotutako lanpostuak lortzeko baloratuko da.

- Deialdia egin duen Erakunde Autonomoan egindako zerbitzuak alegatu egin beharko dira, eta ofizioz zenbatuko dira.
- Gainerako herri-administrazioetan egindako zerbitzuak egiaztatzeak agiriaren kopia sinple batekin alegatu beharko dira. Dokumentu horrek, administrazio bakoitzak erabakitzen duen ereduaren, lan egindako aldiak banakatu beharko ditu, eta plazari lotutako lanpostuaren taldea, kidegoa, aukera, eskala, azpieskala, mota edo kategoría eta izena zehaztu beharko ditu.

Ondorio horietarako, honako hauek baloratuko dira: hautagaiak senitartekoak zaintzeko edo genero-indarkeriagatik eszedentzia-egoeran egon diren denbora; lanaldi-murrizketei edo baimenei egotz dakiekeen denbora, amatasuna eta aitatasuna babestea edo bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa modu erantzukidean uztartzea helburu duena, bai eta enplegatu publikoek genero-indarkeriagatik baimenak baliatu dituzten denbora ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikulua araberak (Emakumeen eta Gizonen

carrera o laboral fijo, deberán aportar la documentación relativa a los méritos y requisitos en los que:

- La verificación no haya podido ser llevada a cabo por el Tribunal calificador, o
- Las personas aspirantes se hayan opuesto a dicha verificación cuando esta haya sido apreciada por el órgano competente.
- No obstante, el Tribunal calificador podrá solicitar en cualquier momento anterior del procedimiento la presentación de la citada documentación. En este caso, la documentación deberá cumplir los requisitos que se establecen en la base 14 de estas bases generales.

7.4.– Experiencia y antigüedad.

La experiencia por los servicios prestados en las administraciones públicas se valorará para el acceso a plazas asociadas a puestos funcionalmente similares.

- Los servicios prestados en el Organismo Autónomo convocante deberán ser alegados y serán computados de oficio.
- Los servicios prestados en el resto de administraciones públicas deberán alegarse con la aportación de una copia simple del documento acreditativo. El citado documento en el modelo que cada Administración decida, deberá desglosar los períodos trabajados, especificando el grupo, cuerpo, opción, escala, subescala, clase o categoría y denominación del puesto asociado a la plaza.

A estos efectos, se valorará el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género, en virtud del artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero,

Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legeak aldatu zuen lege hori).

7.5. – Titulazioak.

Titulazioen alegazioa, bai betekizun gisa, bai merezimendu gisa, dagokion izapidean deklaratu egingo da, 8.2.2 paragrafoan xedatutakoaren arabera.

Atzerriko tituluen kasuan, tituluaren kopia soila ere aurkeztu beharko da, bai eta homologazioa egiaztatzen duen egiaztagiria ere, kalifikazio-epaimahaiak hala eskatzen duenean.

7.6. – Hizkuntzak.

Abenduaren 22ko 1041/2017 Errege Dekretuan maila eta hizkuntza bakoitzerako jasotzen diren tituluak eta ziurtagiriak baino ez dira baloratuko. Errege-dekretu horrek, oinarrizko izaerarekin, hainbat ikasketa-planetan araututako araubide bereziko hizkuntza-irakaskuntzen eta errege-dekretuoen arteko baliokidetasunak ezartzen ditu, betiere horiek lotura badute deitutako plazaei lotutako lanpostuen eduki funtzionalarekin.

– Hizkuntza Eskola Ofizialek emandako tituluak eta ziurtagiriak merezimenduak alegatzeko epean aurkeztu beharko dira.

– Beste erakunde batzuek emandako tituluak eta ziurtagiriak. Aitorpenaz gain, egiaztagiriaren kopia soila ere aurkeztu beharko da.

7.7. – Informatikako ezagutzak.

Informatikako ezagutzak IT Txartela ziurtagiriaren sistemaren bidez egiaztatuko dira, eta merezimenduak alegatzeko epean alegatu beharko dira.

para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (modificada por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

7.5.– Titulaciones.

La alegación de titulaciones, ya sea como requisito o como mérito, se llevará a cabo mediante su declaración en el trámite correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 8.2.2.

En el caso de titulaciones extranjeras, deberá aportarse además copia simple del título, así como de la credencial que acredite su homologación cuando así le sea requerido por el Tribunal calificador.

7.6.– Idiomas.

Únicamente serán valorados los títulos y certificados que, para cada nivel e idioma, se recogen en el Real Decreto 1041/2017, de 22 de diciembre, que, con carácter básico, establece las equivalencias entre las enseñanzas de idiomas de régimen especial reguladas en diversos planes de estudio y las del Real Decreto, siempre y cuando estos tengan relación con el contenido funcional de los puestos asociados a las plazas convocadas.

– Títulos y certificaciones expedidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas, deberán ser alegados en el plazo de alegación de méritos.

– Títulos y certificaciones expedidos por otras entidades. Además de su declaración deberá aportarse copia simple del documento acreditativo.

7.7.– Conocimientos de informática.

Los conocimientos de informática se acreditarán mediante el sistema de certificación IT Txartela y deberán ser alegados en el plazo de alegación de méritos.

7.8. – Karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko izateko prozeduretan probak gainditzea.

Merezimenduak alegatzeko izapidean egindako deklarazioaren bidez alegatuko dira, data zehatzak eta erreferentziako EPE adieraziz, eta ofizioz baloratuko dira, oinarri espezifikoetan ezartzen diren baldintzetan, honako merezimendu hauek:

– Deialdia egin duen Administrazioan karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko izateko prozeduran oposizio-fasea gainditzea, plazarik lortu gabe, baldin eta Enplegu Eskaintza Publikoaren bidez egin bada eta horren deialdia BOEn argitaratu bada.

7.9. – Euskararen hizkuntza-eskakizuna egiaztatzea.

Euskara-azterketa nahitaezkoa eta baztertzailerantz izango da derrigorrezko eta borondatezko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan, eta ez baztertzailerantz gainerako lanpostuetan. Euskararen derrigorrezko azterketa eta azterketa baztertzailerantz gainditzeko edo egiten ez duten hautagaiek hautaketa-prozedurarekin jarraituko dute derrigortasun hori duten lanposturik ez duten lanpostuetan, eta, hala badagokio, ariketa honetan lortutako kalifikazioa zenbatuko da.

Erakunde Autonomoan hizkuntza-eskakizunen bat egiaztatuta dutenek ez dute berriro egiaztatu behariko parte hartzen duten hautaketa-prozesuan, ezta Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan egiaztatuta daudenean ere. Era berean, apirilaren 3ko 47/2012 Dekretuan jasotako egiaztapen-salbuespenen kasuan, ez da beharrezkoa izango dagokion ziurtagiri akademikoa aurkeztea. Dekretu hori euskaraz egindako ikasketa ofizialak onartzeari eta euskara-titulu eta -ziurtagirien bidez egiaztatzei salbuesteak buruzkoa da eta salbuespen hori Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan dagoeneko agertzen denean aplikatzen da.

Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan agertzen ez badira salbuespen

7.8.– Superación de pruebas en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo

Se alegarán mediante su declaración en el trámite de alegación de méritos, indicando fechas exactas y OPE de referencia, y serán valorados de oficio, en los términos que se establezcan en las respectivas bases específicas, los siguientes méritos:

– La superación, sin haber obtenido plaza, de la fase de oposición en procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en la Administración convocante, que haya sido a través de Oferta Pública de Empleo cuya convocatoria haya sido publicada en el BOE.

7.9.– Acreditación del perfil lingüístico de euskera.

El examen de euskera tendrá carácter obligatorio y eliminatorio en el caso de las plazas que lleven aparejado un puesto de trabajo con perfil lingüístico preceptivo y voluntario y no eliminatorio en el resto de las plazas. Las personas aspirantes que no superen o no realicen el examen obligatorio y eliminatorio de euskera continuarán con el procedimiento selectivo en aquellas otras plazas que no lleven aparejados puestos con dicha preceptividad, computándose, en su caso, la calificación obtenida en este ejercicio.

Quienes tengan acreditado algún perfil lingüístico en el Organismo Autónomo no tendrán que volver a acreditarlo en el proceso selectivo en el que tomen parte, ni tampoco cuando figuren acreditados en el Registro Unificado de Títulos y Certificaciones de Euskera. Asimismo, no será preciso aportar la certificación académica correspondiente en el caso de las exenciones de acreditación contempladas en el 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, cuando dicha exención figure ya en el Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera.

horretatik kanpo daude eta dagokion ziurtagiri akademikoa aurkeztu beharko da, 47/2012 Dekretuan jasotako egiaztapen-salbuespenen kasuei dagokienez.

Nolanahi ere, edozein euskara-titulu edo -ziurtagiri egiaztatzeke gehienezko epea euskara-ariketa egiten den eguna izango da.

Dagozkion egiaztapenak egiteko, interesdunak berariaz emango dio baimena Erakunde Autonomoari egiaztapena egiaztatzeke edo aipatutako erregistroan salbuesteko.

Edonola ere, interesdunak Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan kontsulta ditzake bere datuak, honako esteka honen bidez: <https://www.euskadi.eus/euskara-tituluen-eta-ziurtagirien-erregistro-bateratua/web01-a2etzeb/eu/>

Hizkuntza-eskakizunen ziurtagiri eta titulu baliokideak honako hauetan zehazten dira: 297/2010 Dekretua, azaroaren 9koa, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeke dena. Eta 47/2012 Dekretua, apirilaren 3koa, euskaraz egindako ikasketa ofizialak onartu eta euskarazko tituluekin eta ziurtagiriekin egiaztatzeke salbuesteko dena.

7.10. – Lanpostuen betekizun espezifikoak.

Lanpostuen zerrendan betekizun espezifikoak esleituta dituen plaza bati lotutako lanpostu bat esleitu ahal izateko, hautagaiek alegazioa egin beharko dute 8.2 oinarrian ezarritako epean, oinarri espezifikoetan horietako bakoitzerako zehazten den moduan.

Quedan exceptuadas de esta posibilidad y deberá aportarse la certificación académica correspondiente en el caso de las exenciones de acreditación contempladas en el mencionado Decreto 47/2012 cuando no figuren en el mencionado Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera.

En todo caso, el plazo máximo para acreditar cualquier título o certificado de euskera será la fecha de realización del ejercicio de euskera.

Al objeto de llevar a cabo las comprobaciones oportunas, la persona interesada autorizará expresamente al Organismo Autónomo a la comprobación de su acreditación o de su exención en el citado registro.

En cualquier caso, la persona interesada puede consultar sus datos en el Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera a través del siguiente enlace: <http://www.euskadi.eus/registro-unificado-de-titulos-y-certificados-de-euskera/web01-a2etzeb/es/>

Las certificaciones y títulos equivalentes a los perfiles lingüísticos se determinan en 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 y en el 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.

7.10.– Requisitos específicos de los puestos de trabajo.

Para poder optar a la adjudicación de una plaza asociada a un puesto de trabajo que tenga asignados requisitos específicos en la relación de puestos de trabajo, las personas aspirantes deberán proceder a su alegación en el plazo establecido en la base 8.2, en la forma que se determine para cada uno de ellos en las bases específicas.

8- Hautagai-zerrendak onartzea

8.1.- Eskabideak aurkezteko epea amaitu eta eskabideetako akatsak zuzentzeko izapidea amaitu ondoren, Lehendakaritzak ebazpena emango du behin betiko onarpen, baztertze eta atzera egiteen zerrendak onartzeko, hautagaiak behar bezala sinatutako erantzukizunpeko adierazpenarekin bat etorritz. Adierazpen hori Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean, Erakunde autonomoko iragarki-taulan eta Udaleko iragarki-taulan eta <https://www.leioa.net/> webgunean argitaratuko da.

Zerrenda hori eskatzaile bakoitzak eskabidean betetako erantzukizunpeko adierazpeneko datuen arabera egingo da.

Zerrendetan honako hauek jasoko dira: hautagaien izena eta bi abizenak, Nortasun Agiri Nazionalaren zenbakia, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren zazpigarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera, baita prozesutik kanpo geratzen diren pertsonak ez onartzeko arrazoia ere.

Gainera, zerrenda horietan argitaratuko da, behin-behinean, Autobalorazio Formularioan lortutako puntuazio osoa, hautagai bakoitzak behar bezala sinatutako erantzukizunpeko adierazpenean adierazitakoaren arabera, Epaimahai Kalifikatzaileak baloratuko dituen eskabide-kopurua (eta horiekin berdinduta daudenak) zehazteko.

8.2.- Onarpenen, bazterketen eta atzera egiteen zerrendak onartzen dituen Lehendakaritzaren ebazpenaren aurka aukerako berraztertze errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio Lehendakaritzari, hilabeteko (1) epean, Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Baztertutako pertsonak merezimenduaren baloraziora aurkeztu ahal izango dira, baita euskara-proba egitera ere, kautelaz, baldin eta

8- Admisión de candidaturas

8.1.- Expirado el plazo de presentación de instancias y superado el plazo para el trámite de subsanación de defectos en las instancias, la Presidencia dictará resolución aprobando las listas de admisiones, exclusiones y desistimientos definitivos, de conformidad con la declaración responsable debidamente firmada por la persona aspirante, que se publicará en el Boletín Oficial del Territorio Histórico, en el Tablón de anuncios del Organismo Autónomo y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, y en la página web <https://www.leioa.net/>.

Esta lista se confeccionará de acuerdo con los datos consignados y sujetos a la declaración responsable cumplimentada en la instancia por cada solicitante.

En las listas constará el nombre y dos apellidos de las personas candidatas, el número del Documento Nacional de Identidad de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales, así como la causa de la no admisión para aquellas personas que resulten excluidas del proceso.

Además, en dichos listados se publicará, con carácter provisional, la puntuación total obtenida en el Formulario de Auto-Valoración, de conformidad con lo expresado en la declaración responsable debidamente firmada por cada persona candidata, con objeto de determinar el número de instancias (y todas aquellas que estén empatadas a las mismas) que serán objeto de valoración por parte del Tribunal Calificador.

8.2.- Contra la resolución de Presidencia que apruebe las listas de admisiones, exclusiones y desistimientos podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Presidencia en el plazo de un (1) mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico.

Las personas excluidas podrán presentarse a la valoración del mérito, así como a la realización de

kanporatzearen aurkako errekurtsua aurkeztu dutela egiaztatzen badute eta baldin eta egun horretarako errekurtsua ebatzi ez bada.

Lehiaketaren kalifikazioa argitaratzen den egunean jarritako errekurtsua ebatzi ez bada, interesdunek kautelaz egin ahal izango dute euskara-proba. Kautelaz egindako ariketek ez dute inolako baliorik izango errekurtsua ezesten bada.

8.3.- Onarpenen zerrendan agertzeak ez du esan nahi interesdunei aitortzen zaienik hautaketa-prozesuan eskatutako baldintzak betetzen dituztela. Azkenean pertsona hautatua izango balitz, izendapenaren aurretik aurkeztu behar den dokumentaziotik baldintzaren bat ez dutela ondorioztatzen bada, prozedura honetan parte hartzetik erator daitezkeen eskubide guztiak galduko dituzte.

Hautaketa-prozesuaren edozein unetan, epaimahaiak jakiten badu deialdian parte hartzeko baldintzaren bat betetzen ez duten hautagaiak daudela, interesdunari entzun ondoren, baztertzeko proposamena egin beharko dio organo eskudunari, eta parte hartzeko eskabidean pertsona horrek egindako zehaztasun ezak edo faltsutasunak jakinarazi beharko dizkio.

9. – Hautaketa-prozedura

9.1.- Hautaketa-prozedura lehiaketa izango da, 20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdi honetan. Txanda bat egongo da: librea, deialdiaren oinarri espezifikoei ezarritakoaren arabera.

la prueba de euskera con carácter cautelar siempre y cuando acrediten haber presentado el oportuno recurso contra su exclusión si para dicha fecha no se ha resuelto el mismo.

Si en la fecha de publicación de la calificación del concurso no se hubiera resuelto el recurso interpuesto, las y los interesados podrán realizar la prueba de euskera cautelarmente. Los ejercicios realizados de forma cautelar no tendrán validez alguna en el caso de que el recurso resulte desestimado.

8.3.- El hecho de figurar en la relación de admisiones no prejuzga que se reconozca a las personas interesadas la posesión de los requisitos exigidos en el proceso selectivo. Si finalmente la persona fuera seleccionada, cuando de la documentación que debe presentarse previa al nombramiento se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, perderán todos los derechos que pudieran derivarse de su participación en este procedimiento.

En cualquier momento del proceso selectivo, si el Tribunal tuviera conocimiento de la existencia de aspirantes que no cumplen alguno de los requisitos exigidos para participar en la correspondiente convocatoria, previa audiencia de la persona interesada deberá proponer su exclusión al órgano competente, comunicando las inexactitudes o falsedades formuladas por dicha persona en la solicitud de participación.

9.– Procedimiento de selección

9.1.- El procedimiento de selección para la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración derivado de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, será el de concurso en sus correspondientes turnos: libre de acuerdo con lo que establezcan las bases específicas de la convocatoria.

Lehiaketa honetan, Auto Balorazioko Formularioan (III. Eranskina) alegatu eta aurkeztutako merezimenduak aztertu eta baloratuko ditu Epaimahai Kalifikatzaileak, hamargarren oinarri honetan eta deialdi bakoitzeko oinarri espezifikoetan ezarritakoaren arabera horrela definitutako eskabide-kopurua aintzat hartuta.

Lehendakaritzaren onarpenen, bazterketen eta atzera egiteen ebazpenetik eratorritako zerrenda Auto Balorazioaren Formularioan lortutako guztizko puntuazioaren arabera ordenatuko da, Epaimahai Kalifikatzaileak baloratuko dituen eskabide-kopurua (eta horiekin berdinduta dauden guztiak) zehazteko, deialdi bakoitzeko oinarri espezifikoetan ezarritakoaren arabera eta kategoria bakoitzerako deitutako plazen arabera, honako eskala honen arabera:

- Deitutako 5 plaza edo gutxiago: deitutako plazak bider 5
- Deitutako 5 plaza baino gehiago eta gehienez 10: deitutako plazak bider 4
- Deitutako 10 plaza baino gehiago: deitutako plazak bider 3

Aurrekoari kalte egin gabe, hautagai-zerrenda bideragarriarik ez badago, Lehendakaritzaren onarpen, bazterketa eta atzera egiteen ebazpenetik eratorritako zerrenda erabiltzea erabakitzen bada, jarduketa hori bertan agertzen den puntuazio-ordena zorrotza errespetatuz egingo da.

Eskaera-orrietan jasotako merezimenduak neurtzeko eskalak barnean hartuko ditu hizkuntza-eskakizuna egiaztatu gabe duten pertsonak, hizkuntza-eskakizuna nahitaezkoa den lanpostuetan. Baina kasuan kasuko euskara-azterketa egiteko izena eman badute eta azterketa gaituz egokituko litzaiekeen puntuazioa adierazita. Derrigortasunik gabeko plazen kasuan ere egokituko litzaiekeen puntuazioa emango zaio.

El concurso consistirá en el examen y valoración por parte del Tribunal Calificador de los méritos alegados y aportados en el Formulario de Auto-Valoración (Anexo III) del número de instancias que de conformidad con lo establecido en esta base décima y las bases específicas de cada convocatoria así se haya definido.

El listado derivado de la resolución de Presidencia de admisiones, exclusiones y desistimientos se ordenará, en base a la puntuación total obtenida en el Formulario de Auto – Valoración, con objeto de determinar el número de instancias (y todas aquellas que estén empatadas a las mismas) que serán objeto de valoración por parte del Tribunal Calificador de conformidad con lo que se establezca en las bases específicas de cada convocatoria y en función de las plazas convocadas por cada categoría atendiendo a la siguiente escala:

- Menor o igual a 5 plazas convocadas: 5 veces las plazas convocadas
- Mayor de 5 y hasta 10 plazas convocadas: 4 veces las plazas convocadas
- Mayor a 10 plazas convocadas: 3 veces las plazas convocadas

Si perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que por falta de candidaturas viables se decida utilizar la lista prelación derivada de la resolución de Presidencia de admisiones, exclusiones y desistimientos, esta actuación se llevará a cabo respetando el estricto orden de puntuación que allí figure.

La escala para la meritación de las instancias incluirá a las personas que sin tener acreditado el perfil lingüístico en las plazas en las que éste sea preceptivo, se hayan apuntado para la realización del examen de euskera correspondiente con la puntuación que hipotéticamente pudieran obtener en el caso de resultar aprobadas. Para el caso de las plazas sin preceptividad se actuará igualmente otorgando la puntuación que corresponda.

Nolanahi ere, alegatzen eta aurkezten diren merezimenduak zenbatzeko erreferentziazko azken data eskabideak aurkezteko epea amaitzen den eguna izango da, 8.1 oinarrian aurreikusitako salbuespenarekin.

9.2.- Euskara-azterketa nahitaezkoa eta baztertzaila izango da derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanposturen bat duten lanpostuen kasuan, salbu eta hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta badute, eta borondatezkoa eta ez baztertzaila gainerako lanpostuetan. Euskararen derrigorrezko azterketa eta azterketa baztertzaila gaitzen edo egiten ez duten hautagaiek hautaketa-prozedurarekin jarraituko dute derrigortasun hori duten lanposturik ez duten plaketan, eta, hala badagokio, ariketa honetan lortutako kalifikazioa zenbatuko da.

Euskara-azterketa egin ahal izango dute prozesuan parte hartzen duten pertsonak, baldin eta lehiaketa-fasean oinarri espezifikoetan adierazitako gutxieneko puntuazioa lortu badute.

Leioako Udalean edo bere Erakunde Autonomoetan hizkuntza-eskakizunen bat egiaztatuta dutenek ez dute berririo egiaztatu behariko parte hartzen duten hautaketa-prozesuan, ezta Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan egiaztatuta daudenean ere. Era berean, apirilaren 3ko 47/2012 Dekretuan jasotako egiaztapen-salbuespenen kasuan, ez da beharrezkoa izango dagokion ziurtagiri akademikoa aurkeztea (47/2012 Dekretua, apirilaren 3koa, euskaraz egindako ikasketa ofizialak onartzeari eta euskara-titulu eta -ziurtagirien bidez egiaztatzei salbuestari buruzkoa), salbuespen hori Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan dagoeneko agertzen denean.

Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan agertzen ez badira, ezingo dira aukera horretaz baliatu eta dagokion ziurtagiri akademikoa aurkeztu behariko dute, 47/2012 Dekretuan jasotako egiaztapen-salbuespenen kasuan.

Dagozkion egiaztapenak egiteko, interesdunak berariaz baimena emango dio Leioako Udalari eta

En todo caso, la fecha límite de referencia para el cómputo de los méritos que se aleguen y se aporten será la de finalización del plazo de presentación de solicitudes, con la salvedad prevista en la base 8.1.

9.2.- El examen de euskera tendrá carácter obligatorio y eliminatorio en el caso de las plazas que lleven aparejado un puesto de trabajo con perfil lingüístico preceptivo, salvo que ya tengan acreditado el perfil, y voluntario y no eliminatorio en el resto de las plazas. Las personas aspirantes que no superen o no realicen el examen obligatorio y eliminatorio de euskera continuarán con el procedimiento selectivo en aquellas otras plazas que no lleven aparejados puestos con dicha preceptividad, computándose, en su caso, la calificación obtenida en este ejercicio.

Podrán realizar el examen de euskera las personas participantes en el proceso que hubieran obtenido en la fase de concurso la puntuación mínima indicada en las bases específicas.

Quienes tengan acreditado algún perfil lingüístico en el Ayuntamiento de Leioa o sus Organismos Autónomos no tendrán que volver a acreditarlo en el proceso selectivo en el que tomen parte, ni tampoco cuando figuren acreditados en el Registro Unificado de Títulos y Certificaciones de Euskera. Asimismo, no será preciso aportar la certificación académica correspondiente en el caso de las exenciones de acreditación contempladas en el 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, cuando dicha exención figure ya en el Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera.

Quedan exceptuadas de esta posibilidad y deberá aportarse la certificación académica correspondiente en el caso de las exenciones de acreditación contempladas en el mencionado Decreto 47/2012 cuando no figuren en el mencionado Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera.

bere Erakunde Autonomoei egiaztapena egiaztatzeko edo aipatutako erregistroan salbuesteko.

Edonola ere, interesdunak Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan kontsulta ditzake bere datuak, esteka honen bidez: <https://www.euskadi.eus/euskara-tituluen-eta-ziurtagirien-erregistro-bateratua/web01-a2etzeb/eu/>

Deialdiko euskara-azterketa egin arte egiaztatu ahal izango da lortutako hizkuntza-eskakizuna. Eta eskabidean hala eskatu dutenek bakarrik aurkeztu ahal izango dute.

9.3. – Lehiaketa-fasearen kalifikazioa

Deialdiko merezimenduen baremoaren arabera esleitutako puntuen baturak zehaztuko du lehiaketa-fasearen balorazioa.

9.4. – Lehentasun-klausula.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, (martxoaren 3ko 1/2022 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren bez aldatu duena), trebakuntza-berdintasuna badago, emakumeei emango zaie lehentasuna emakumeen ordezkaritza % 40tik beherakoa den eskaletan, salbu eta beste hautagaiak sexuaren ziozko diskriminaziorik ez dakarten arrazoiak dituenen, neurri hori ez aplikatzea justifikatzen badute, hala nola enplegua lortzeko eta sustatzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Horretarako, hautagaien artean gaitasun bera dagoela ulertuko da hautaketa-prozesuaren azken

Al objeto de llevar a cabo las comprobaciones oportunas, la persona interesada autorizará expresamente al Ayuntamiento de Leioa y a sus Organismos Autónomos a la comprobación de su acreditación o de su exención en el citado registro.

En cualquier caso, la persona interesada puede consultar sus datos en el Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera a través del siguiente enlace: <http://www.euskadi.eus/registro-unificado-de-titulos-y-certificados-de-euskera/web01-a2etzeb/es/>

Se podrá acreditar el perfil lingüístico obtenido hasta el día de la realización del examen de euskera de la convocatoria. Y solo podrán presentarse al mismo quienes así lo hubieran solicitado en la instancia.

9.3.– Calificación de la fase de concurso

La valoración de la fase de concurso vendrá determinada por la suma de los puntos atribuidos con arreglo al baremo de méritos de la convocatoria.

9.4.– Cláusula de prioridad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 27.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (modificada por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres), en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellas escalas en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40 % salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

A estos efectos, se entenderá que existe igual capacitación entre las personas candidatas cuando se produzca un empate en la puntuación

puntuazioan berdinketa gertatzen denean, hau da, dagozkion merezimenduak batu ondoren.

Deialdi bakoitzaren oinarri espezifikoetan, deialdia egin duen Erakunde Autonomoak zehaztuko du artikuluko horretan xedatutakoa aplikatuko den ala ez, dagokion eskala/azpieskala/klasean edo kategorian emakumeek duten ordezkaritzan oinarrituta.

9.5. – Berdinketa hausteko irizpideak.

Aurreko 10.4 atalean xedatutakoari kalterik egin gabe, gainera, berdinketak gertatzen badira, ordena ezartzeko kontuan hartuko da, lehenik eta behin, deialdia egin duen Erakunde Autonomoan zerbitzu-denbora gehien eman duen hautagaiaren alde, deitzen den eskala, azpieskala edota kategoria berdinetan; bigarrenik, deialdia egin duen Erakunde Autonomoan zerbitzu-denbora gehien eman duenaren alde; hirugarrenik, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu-denbora gehien eman duenaren alde, eta, azkenik, berdinketak jarraitzen badu, zozketaren sistemara joko da.

9.6. – Prozedura eta erreklamazioak.

Merezimenduak baloratu ondoren, epaimahai kalifikatzaileak behin-behineko kalifikazioak argitaratzeko aginduko du, deitutako lanpostuen hizkuntza-eskakizuna kontuan hartuta.

Argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, interesdunek 10 egun balioduneko epea izango dute, 6. oinarrian adierazitako lekuetan, egoki iritzitako erreklamazioak aurkezteko.

Erreklamazioak aurkezteko epea amaituta, eta aurkeztutakoak ebatzita, epaimahai kalifikatzaileak argitaratzeko agindua emango du, eta lehendakaritzara bidaliko ditu gainditutakoen azken kalifikazioak eta eskainitako lanpostuak.

Deitutako eskala edo kategoria bakoitzeko gaindituen behin betiko zerrendak argitaratuko dira, deitutako lanpostuen hizkuntza-eskakizuna kontuan hartuta. Zerrenda horietan hautagai bakoitzaren lehentasun-ordena adieraziko da, lortutako puntuazioaren arabera eta, hala

final del proceso selectivo, es decir, una vez sumados los méritos correspondientes.

En las bases específicas de cada convocatoria el Organismo Autónomo convocante determinará la aplicación o no de lo dispuesto en el citado artículo en base a la representación de las mujeres en la escala/subescala/clase o categoría correspondiente.

9.5.– Criterios de desempate.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 10.4 anterior, si además se dieran empates, el orden se establecerá atendiendo, en primer lugar, a favor de la persona aspirante que hubiera prestado más tiempo de servicios, en el Organismo Autónomo convocante, en las mismas escala, subescala y/o categoría que se convoca; en segundo lugar, de la que hubiera prestado más tiempo de servicios en el Organismo Autónomo convocante; en tercer lugar, de la que hubiera prestado más tiempo de servicios en otras Administraciones Públicas y en último lugar, si persistiera el empate, se acudirá al sistema del sorteo.

9.6.– Procedimiento y reclamaciones.

Una vez realizada la valoración de los méritos, el Tribunal calificador ordenará la publicación de las calificaciones provisionales, atendiendo al perfil lingüístico de las plazas convocadas.

A partir del día siguiente al de la publicación, en los lugares señalados en la base 6, las personas interesadas dispondrán de un plazo de 10 días hábiles para formular las reclamaciones que consideren oportunas.

Expirado el plazo de reclamaciones, y resueltas las que, en su caso, se hubieran presentado, el Tribunal calificador ordenará la publicación, y elevará a la Presidencia, las calificaciones finales de las personas aprobadas, y puestos ofertados.

Por cada una de las escalas o categorías convocadas se procederá a la publicación de las relaciones definitivas de las personas aprobadas, atendiendo al perfil lingüístico de las plazas convocadas. En estas relaciones se indicará el orden de prelación de cada persona aspirante

badagokio, lehentasun-klausula eta berdinketa hausteko irizpideak aplikatuta.

10. – Destinoa aukeratzea

Deialdi bakoitzerako hautagaien behin betiko kalifikazioa egin eta argitaratu ondoren, hamar egun balioduneko epea ezarriko da destinoa aukeratzeko.

10.1. – Parte-hartzaileak.

Lanpostuak aukeratzeko prozesu honetan parte hartuko duten pertsonak izango dira deialdi, txanda eta hizkuntza-eskakizun bakoitzeko epaimahaiak zehazten duen lehentasun-hurrenkera bera edo txikiagoa dutenak. Kopuru horrek ziurtatu beharko du hautatutako plaza guztien esleipena.

Prozesu honetan parte hartuko duten pertsonen zerrenda nominalak behin betiko kalifikazioei buruzko epaimahai kalifikatzailearen ebazpenean sartuko dira, eta 6. oinarrian adierazitako lekuetan argitaratuko dira.

Hautaketa-prozesuan parte hartzearen ondoriozko eskubideak galduko dituzte destinoa oinarri hauetan aurreikusitakoaren arabera garaiz eta moduan aukeratzen ez dutenek.

10.2. – Eskainitako plazen zerrenda

Eskala/azpieskala/kategoria bakoitzerako eskainitako plazen zerrendan honako hau adieraziko da: lotutako lanpostuaren izena, esleitutako destino-osagarriaren eta berariazko osagarriaren mailak, hizkuntza-eskakizuna, derrigortasun-data eta berariazko betekizunak.

10.3. – Destinoak aukeratzeko eskaerak.

Lanpostuak elektronikoki aukeratzeko, <https://udaletxean.leioa.eus>-eko inprimakia bete beharko da.

atendiendo a la puntuación obtenida y, en su caso, aplicando la cláusula de prioridad y los criterios de desempate.

10.– Elección de destino

Realizada la calificación definitiva de las personas aspirantes para cada convocatoria y tras su publicación, se establecerá un plazo de diez días hábiles para la elección de destino.

10.1.– Participantes.

Las personas llamadas a participar en este proceso de elección de puestos serán aquellas cuyo orden de prelación sea igual o inferior al número que determine el tribunal por cada convocatoria, turno, y perfil lingüístico. Dicho número deberá asegurar la adjudicación de todas las plazas objeto de elección.

Las relaciones nominales de las personas llamadas a participar en este proceso se incluirán en la resolución del Tribunal calificador, sobre calificaciones definitivas, que serán publicadas en los lugares señalados en la base 6.

Perderán los derechos derivados de su participación en el proceso selectivo quienes no efectúen su elección de destino en tiempo y forma conforme a lo previsto en estas bases.

10.2.– Relación de plazas ofertadas

En la relación de plazas ofertadas para cada escala/subescala/clase o categoría se indicará:

la denominación del puesto asociado, los niveles de complemento de destino y de complemento específico asignados, el perfil lingüístico, la fecha de preceptividad y los requisitos específicos del mismo.

10.3.– Solicitudes de elección de destinos.

La elección de puestos por vía electrónica se realizará cumplimentando el formulario disponible en la sede electrónica <https://udaletxean.leioa.eus>

Era berean, izapide hori bete ahal izango da 7.3 oinarrian adierazitako Erakunde Autonomoaren bulegoetara joanda, edo Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan adierazitako edozein bulegotan aurkeztuta.

10.4. – Aukeratutako lanpostuen antolamen-dua.

20/2021 Legearen 6. eta 8. xedapen gehigarrietatik eratorritako iraupen luzeko aldi baterako enplegua egonkortzeko salbuespenezko deialdiaren prozesuan destinoa aukeratzeko prozeduran parte hartzera deitutako pertsonen lanpostu-zerrenda bakarra egingo dute, eta, bertan, beren lehentasunen arabera, eskainitako plazei lotutako lanpostuak ordenatuko dituzte, hizkuntza-eskakizunaren eta, hala badagokio, lanpostuei esleitutako baldintza espezifikoaren arabera.

11. – Destinoak esleitzea.

Zerrenda bat egingo da deialdi bakoitzeko, eta, horren barruan, hizkuntza-eskakizun bakoitzeko eskainitako lanpostu bakoitzeko, prozesuan lortutako guztizko puntuazioaren arabera ordenatuta, handienetik txikienera. Zerrenda horren ordena erabakigarria izango da destinoak esleitzeko, 11.5 oinarrian aurreikusitakoa izan ezik.

12. – Hautatutako pertsonen zerrenda.

Destinoak aukeratzeko epea amaitutakoan, hautatutako pertsonen eta esleitu beharreko plazen behin-behineko zerrenda egingo da, eskatutako baldintzak, hautagai bakoitzaren puntuazio-ordena eta adierazitako lehentasunak kontuan hartuta. Zerrenda hori Lehendakartzaren ebazpen bidez argitaratuko da, 6. oinarrian adierazitako lekuetan, eta 10 egun balioduneko epea ezarriko da erreklamazioetarako eta hautagaiek eskatutako lanpostuen baldintza bereziak zuzentzeko.

Así mismo, este trámite podrá cumplimentarse acudiendo a las dependencias del Organismo Autónomo convocante indicadas en la base 7.3, o mediante su presentación en cualquiera de las dependencias señaladas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

10.4.– Ordenación de los puestos elegidos.

Las personas llamadas a participar en el procedimiento de elección de destino, en el proceso de la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración derivado de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, realizarán una única relación de puestos en la que ordenarán, según sus preferencias, los puestos asociados a las plazas ofertadas a los que puedan optar en función del perfil lingüístico y, eventualmente, de los requisitos específicos asignados a los puestos.

11.– Adjudicación de destinos.

Se elaborará una lista por convocatoria y dentro de ella por cada perfil lingüístico de las plazas ofertadas, ordenada de mayor a menor por la puntuación total obtenida en el proceso. El orden de dicha relación es determinante para la adjudicación de destinos.

12.– Relación de personas seleccionadas.

Finalizado el plazo de elección de destinos se confeccionará la relación provisional de personas seleccionadas y plazas objeto de adjudicación, atendiendo al cumplimiento de los requisitos exigidos, el orden de puntuación de cada persona aspirante y las preferencias manifestadas. Esta relación se publicará, mediante resolución de Presidencia, en los lugares señalados en la base 6, estableciendo un plazo común de reclamaciones y subsanaciones de los requisitos específicos de

Erreklamazioak aurkezteko epea amaitu eta erreklamazioak ebatzi ondoren, ebazpena Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratuko da, eta bertan adieraziko da hautatutako pertsonen eta esleipenaren xede diren lanpostuen behin betiko zerrendak 6. oinarrian adierazitako lekuetan egongo direla ikusgai.

13- Dokumentuak aurkeztea.

Proposatutako hautagaiak deialdiko Oinarrietan eskatzen diren hautaketa-prozesuan parte hartzeko baldintzen egiaztagiria aurkeztu beharko ditu Erakunde Autonomoko edo Udaleko Erregistroan, 20 egun balioduneko epean, gaitututako zerrenda argitaratzen denetik zenbatzen hasita:

1. Kargu publikoak betetzeko ezgaituta ez dagoela eta diziiplina-espediente bidez Administrazio Publikoaren zerbitzutik kendu ez dutela dioen adierazpena.
2. Herri Administrazioen Zerbitzuko Langileen Bataerazintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako bataerazintasun-arrazoien batean sartuta ez egotearen adierazpena.
3. Korporazioak zehazten dituen zerbitzu medikoek emandako ziurtagiri medikoa, oinarri hauen arabera dagozkion eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten duen gaixotasun edo akats fisiko edo psikikorik ez duela egiaztatzen duena. Ezgaitasuna duten hautagaiek organo eskudunaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko dute, izaera hori eta lanpostuaren berezko eginkizunak betetzeko gaitasuna egiaztatzen dituen.
4. Deialdiaren oinarrietan eskatzen diren gainerako betekizun espezifikoaren fotokopia konpultsatua aurkeztea.

los puestos solicitados por las personas aspirantes, de 10 días hábiles.

Transcurrido el plazo de reclamaciones y una vez resueltas estas, se publicará en el Boletín Oficial del Territorio Histórico, en la que se indicará que las relaciones definitivas de personas seleccionadas y puestos objeto de adjudicación estarán expuestas en los lugares señalados en la base 6.

13- Presentación de documentos.

El/la aspirante propuesto/a presentará en el Registro del Organismo Autónomo convocante o del Ayuntamiento, dentro del plazo de 20 días hábiles, contados a partir de la publicación de la relación de aprobados/as, los documentos acreditativos de las condiciones que para tomar parte en el proceso selectivo que se exigen en las Bases de la convocatoria:

1. Declaración de no hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos y de no haber sido separado/a, mediante expediente disciplinario, del servicio de la Administración Pública.
2. Declaración de no hallarse incurso/a en alguna de las causas de incompatibilidad previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
3. Certificación médica, expedida por los Servicios Médicos que determine la Corporación, de no padecer enfermedad o defecto físico ni psíquico que impida el normal ejercicio de las correspondientes funciones de conformidad con estas bases. Las personas aspirantes que tengan la condición de persona con discapacidad deberán presentar certificado oficial del órgano competente que acredite tal condición y su capacidad para el desempeño de las funciones propias del puesto.
4. Justificación documental mediante fotocopia compulsada de los demás requisitos específicos exigidos en las Bases de la convocatoria.

Ante la imposibilidad debidamente justificada de presentar los documentos expresados, podrá

Adierazitako agiriak aurkeztea ezinezkoa bada, deialdian eskatutako baldintzak betetzen dituela egiaztatu ahal izango du hautagaiak, zuzenbidean onargarria den edozein frogabide erabiliz. Funtzionario publiko edo lan-kontratuko langile denak ez ditu agiri bidez justifikatu beharko aurreko izendapena lortzeko egiaztatutako baldintzak eta betekizunak. Ministerio, administrazio autonomiko, toki-korporazio edo menpeko erakunde publikoaren ziurtagiria aurkeztu beharko du, bere izaera eta bere zerbitzu-orrian jasotako inguruabar guztiak egiaztatuz. Adierazitako epearen barruan, ezinbesteko kasuetan izan ezik, proposatutako hautagaiak ez badu bere dokumentazioa aurkezten edo eskatutako baldintzak betetzen ez baditu, ezin izango da izendatu, eta bere jarduketa guztiak baliogabetuta geratuko dira, eskabidean faltsutzeagatik izan dezaketen erantzukizunari kalterik egin gabe, eta hautaketa-prozesuan parte hartzeko eskatuko du.

14. Kontratazioa edo izendapena, lanpostua atxikitzea eta lanpostuaz jabetzea.

14.1. Epaimahaiak egindako proposamena eta hautagaiak aurkeztutako dokumentazioa ikusita, oinarri hauek xedatzen dutenarekin bat badatoz, Lehendakariak arrazoituta ebatziko du hautaketa-prozesua, gainditu duten hautagaiak kontratatuz edo izendatuz, dagokionaren arabera. Izenpetuko den lan-kontratuak probaldia izango du. Funtzionarioentzat gordetako plazen kasuan egingo den izendapena praktiketako funtzionario gisa egingo da, praktikaldi bat duelako, 16. oinarrian ezarritakoaren arabera.

14.2. Izendapen- edo kontratazio-ebazpenak lanposturako atxikipena ere jasoko du, eta behin-behineko izaera izango du, harik eta probaldia edo praktikaldia aurreikusten den arte, 16. oinarrian ezarritakoaren arabera.

el/la aspirante acreditar que reúne las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admisible en Derecho. Quien tuviera la condición de funcionario/a público/a o personal laboral, estará exento/a de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación del Ministerio, Administración autonómica, Corporación Local u Organismo Público del que dependan, acreditando su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios. Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, el/la aspirante propuesto/a no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado/a y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubieran podido incurrir por falsedad en la instancia, solicitando tomar parte en el proceso selectivo.

14. Contratación o nombramiento, adscripción de puesto de trabajo y toma de posesión.

14.1. A la vista de la propuesta del tribunal y de la documentación presentada por el/la aspirante, siempre que sean conformes con lo que disponen estas bases, la Presidencia resolverá motivadamente el proceso selectivo, contratando o nombrando, según se proceda, los/las aspirantes aprobados/das. El contrato laboral que se suscribirá contendrá el correspondiente periodo de prueba. El nombramiento que se efectuará en caso de plazas reservadas a personal funcionario, será como funcionario/a en prácticas al contener un periodo de prácticas, de conformidad con lo establecido en la base 16.

14.2. La resolución de nombramiento o contratación contendrá también la adscripción al puesto de trabajo que tendrá carácter provisional, en tanto en cuanto se prevé un periodo de prueba

14.3 Funtzionario izendatutako hautagaiek hilabeteko epea izango dute, izendapena lurrean historikoko aldizkari ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik hasita, lege ezarritako zina edo promesa egiteko eta korporazioko idazkariaren aurrean karguaz jabetzeko. Zina egin edo hitza ez emateak edo karguaz jabetzeak, ezinbesteko kasuetan izan ezik, eskubide guztiak galtzea ekarriko du.

15. Probaldia edo praktikaldia.

15.1. Praktikaldi bat ezarriko da funtzionarioen plazetarako, eta probaldia lan-kontratuko langileen plazetarako kasu zehatz bakoitzean. Kasu horretan, eta aldi horrek irauten duen bitartean, kontratatutako pertsonak edo praktiketako funtzionario izendatutakoak normaltasunez beteko ditu bere zereginak, eta ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du, indarrean dauden negoziazio kolektiboko tresnetan ezarritako aurreikuspenen arabera. Probaldia edo praktikaldia egoitza korporatibo berean egingo da, pertsona baten tutoretzapean (edo batzorde ebaluatzaile baten tutoretzapean). Pertsona horrek karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finkoa izan beharko du, Lehendakariak izendatua.

15.2. Probaldiaren edo praktikaldiaren iraupena jarraian adierazitakoa izango da, dagokion taldean eta azpitaldean edo eskalan eta azpieskalan sartzeko eskatzen den titulaziorako parekatutako lanbide-talde edo -kategorien arabera:

- a) A eta B taldeak: 6 hilabete
- b) C taldea: 3 hilabete
- c) Lanbide-taldeak: 3 hilabete

15.3 Aldi horretan, tutore izendatutako pertsonak (edo ebaluazio-batzordeak) ahaleginak egin beharko ditu hautagaiak prestakuntza praktikoa eskura dezan eta arian-arian dagozkion funtzioak bere gain har ditzan.

o de prácticas, de conformidad con lo establecido en la base 16.

14.3 Los/las aspirantes nombrados/as funcionarios/as dispondrán de un mes desde el día siguiente a la publicación de su nombramiento en el Boletín Oficial del territorio histórico para hacer el juramento o promesa establecido legalmente y tomar posesión, ante el/la Secretario/a de la Corporación. La falta de juramento o promesa o de la toma de posesión, salvo los casos de fuerza mayor, comportará la pérdida de todos los derechos.

15. Periodo de prueba o de prácticas.

15.1. Se establecerá un periodo de prácticas para las plazas de personal funcionario y un periodo prueba para las plazas de personal laboral en cada caso concreto. En ese caso, y mientras dure este periodo la persona contratada o la persona nombrada funcionaria en prácticas ejercerá sus tareas normalmente y con derecho a percibir las retribuciones de acuerdo con las previsiones establecidas en los vigentes instrumentos de negociación colectiva. El periodo de prueba o de prácticas se realizará en la misma sede corporativa, bajo la tutoría de una persona (o comisión evaluadora) que reunirá la condición de funcionaria de carrera o personal laboral fijo, designada por la Presidencia

15.2. La duración del periodo de prueba o de prácticas será la que se señala a continuación, dependiendo del grupo o categoría profesional asimilada a efectos de la titulación exigida para el ingreso en el grupo y subgrupo o escala y subescala en cuestión:

- a) Grupo A y B: 6 meses
- b) Grupo C: 3 meses
- c) Agrupaciones profesionales: 3 meses

15.3 Durante este periodo la persona designada tutora (o la comisión evaluadora) tendrá que procurar que el/la aspirante adquiera la formación práctica y que asuma

15.4. Aldi hori amaitutakoan, tutore izendatutako pertsonak (edo ebaluazio-batzordeak) txostena egingo du, eta bertan berariaz adierazi beharko du hautagaiek probaldia edo praktikaldia gainditu duten. Gaingitzen dutenak karrerako funtzionario izendatuko dira edo lan-kontratu finkoa formalizatuko dute. Bestela, ez-gaitzat joko dira Lehendakariaren ebazpen arrazoituaren bidez, eta aldez aurretik entzunaldia emango zaie, tutorearen (edo ebaluazio-batzordearen) txostena ikusita. Ondorioz, karrerako funtzionario izendatzeko eta lan-kontratuko langile finko gisa kontratatzeke eskubide guztiak galduko dituzte.

15.5. Karrerako funtzionarioaren izendapena lurralde historikoko aldizkari ofizialean eta lege ezarritako beste edozein aldizkaritan argitaratuko da.

16. – Epaimahaia.

16.1. – Osaera.

Epaimahaia honako hauek osatuko dute: lehendakari batek, hirutik gorako batzarkidekopuru bakoitiak, Idazkariak eta horien ordezkoeak.

Epaimahaiaren osaera orekatua izan behar da trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen artean. Horrela ez osatzekotan behar bezala justifikatu beharko da. Ordezkaritza orekatutzat joko da lau kide baino gehiagoko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza duenean, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 31. artikuluan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikuluan xedatutakoaren arabera (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz

progresivamente las funciones que le tienen que corresponder.

15.4. Una vez finalizado este periodo, la persona designada tutora (o la comisión evaluadora) emitirá su informe, en el cual tendrá que hacer constar expresamente si los/los aspirantes han superado el periodo de prueba o de prácticas. Quienes lo superen serán nombrados/as funcionarios/as de carrera o formalizarán el contrato laboral fijo. En caso contrario serán declarados/as no aptos por resolución motivada de la Presidencia, con trámite de audiencia previa con vistas del informe del tutor/a (o de la comisión evaluadora), y perderán, en consecuencia, todos los derechos para el nombramiento como funcionario/a de carrera y para la contratación como personal laboral fijo.

15.5. El nombramiento como funcionario/aria de carrera se publicará al Boletín oficial del territorio histórico y en cualesquiera otros establecidos legalmente.

16.– Tribunal.

16.1.– Composición.

El tribunal estará compuesto por un/a presidente o presidenta, un número impar de vocales igual o superior a tres y Secretario o Secretaria, y sus correspondientes suplentes.

Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40 %, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y el artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (modificada por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de

aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legeak aldatua).

Epaimahaiak, egoki baderitzo, espezialisten aholkularitza izan dezake. Pertsona horiek, epaimahaiarekin lankidetzan, beren espezialitate teknikoei buruzko aholkularitza besterik ez dute emango.

Egokitzat jotzen den kasuetan, eta deitutako plazei lotutako lanpostuen berezitasun espezifikoak egiaztatzeko, hautagaiek alegatutako merezimenduei dagokienez, epaimahaiak Leioako Udaleko edo bere Erakunde Autonomoetako teknikarien laguntza eduki ahal izango du, behar dituen gai teknikoetarako.

Epaimahaietako kidea norbere izenean izango da eta ezin izango da izan inoren ordezkari edo inoren kontura.

16.2. – Izendapena.

Lehendakaritzak izendatuko ditu epaimahaikideak. Izendapenak 6. oinarrian aurreikusitako moduan argitaratuko dira, onartutakoen eta baztertutakoen behin betiko zerrendarekin batera.

16.3. – Abstentzioa eta errefusatzea.

Epaimahaiko kideek ez dute parte hartuko, lehendakaritzari jakinarazita, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. artikuluan aurreikusitako egoeretan, edo deialdia argitaratu aurreko bost urteetan hautaprobetan parte hartzeko hautagaiak prestatzeko lanak egin badituzte.

Era berean, aurreko kausetako bat gertatzen denean, interesdunek edozein unetan errefusatu ahal izango dituzte epaimahaiko kideak, aipatutako lege-testuaren 24. artikuluan ezarritakoaren arabera.

segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

El tribunal podrá disponer, si lo considera conveniente, del asesoramiento de especialistas. Dichas personas, en su colaboración con el tribunal, se limitarán a asesorar en sus especialidades técnicas.

En los casos en los que se considere oportuno y a fin de comprobar las particularidades específicas de los puestos asociados a las plazas convocadas, en relación con los méritos alegados por los/as aspirantes, el tribunal podrá contar con la colaboración de personal técnico del Ayuntamiento de Leioa o sus Organismos Autónomos para aquellas cuestiones de índole técnico que requiera.

La pertenencia a los tribunales será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

16.2.– Nombramiento.

El nombramiento de las personas que formen parte de los tribunales se realizará por la Presidencia. Los nombramientos se publicarán en la forma prevista en la base 6, junto con la relación definitiva de personas admitidas y excluidas.

16.3.– Abstención y recusación.

Quienes formen parte del tribunal deberán abstenerse de actuar, notificándolo a la Presidencia, en aquellas circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o si hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los cinco últimos años anteriores a la publicación de la convocatoria.

Asimismo, cuando concurra alguna de las causas anteriores, las personas interesadas podrán, en cualquier momento, recusar a las personas que formen parte del tribunal, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del citado texto legal.

16.4. – Jarduteko arauak.

Auzitegiak Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 15. artikulutik 18. artikulura zehaztutako arauetara egokituko du bere jarduna. Nolanahi ere, idazkariak deialdia egin ondoren, lehendakariak hala aginduta, prozesuak hasi baino lehen bilduko da, eta, eratzeko, beharrezkoa izango da lehendakaria eta idazkaria, edo, hala badagokio, horien ordezkioak, eta kideen erdiak, gutxienez, bertaratzea.

Epaimahaia osatzen dutenek hitza eta botoa izango dituzte, idazkari denak izan ezik, hitza izango baitu, baina botorik ez.

Epaimahaiaren erabakiak botoen gehiengoz hartuko dira. Berdinketak lehendakariaren kalitatezko botoaren bidez ebatziko dira.

Kargua hutsik badago, bertaratu ez bada, gaixorik badago edo legezko beste arrazoiren bat badago, lehendakariaren eta haren ordezkioaren lekua antzintasun eta adin handieneko batzordekideak hartuko du, hurrenkera honetan:

Idazkariaren eta haren ordezkioaren ordezkapena, baldin eta kargua hutsik badago, bertaratu ez bada, gaixorik badago edo eragiten dien legezko beste arrazoiren bat badago, epaimahaiak gehiengoz aukeratutako kideak beteko du.

16.5. – Ahalmenak.

Epaimahaiak autonomia funtzional osoz jardungo du, eta prozeduraren gardentasunaz eta objektibotasunaz, proben edukiaz eta konfidentziasunaz eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzeaz arduratuko da.

Era berean, ordenamendu juridikoaren arabera, oinarri hauek eta oinarri espezifikoak aplikatzean sortzen diren zalantza guztiak ebatziko ditu, eta deialdia behar bezala garatzeko beharrezkoak diren erabakiak hartuko ditu, horietan aurreikusi

16.4.– Reglas de actuación.

El tribunal ajustará su actuación a las reglas determinadas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En todo caso se reunirá, previa convocatoria de quien ejerza la secretaría, por orden de la presidencia, con antelación suficiente al inicio de los procesos, siendo necesaria para su válida constitución la asistencia del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de sus miembros.

Quienes integren el tribunal tendrán voz y voto, menos quien ocupe la secretaría que tendrá voz, pero no voto.

Los acuerdos del tribunal se adoptarán por mayoría de votos. Los empates se resolverán por el voto de calidad de quien ejerza la presidencia.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la sustitución del presidente o presidenta y su suplente recaerá en el vocal o la vocal de mayor antigüedad y edad, por este orden.

La sustitución del secretario o secretaria y su suplente, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal que les afecte, recaerá en el vocal o la vocal elegida por el tribunal por acuerdo mayoritario.

16.5.– Facultades.

El tribunal actuará con plena autonomía funcional, siendo responsable de la transparencia y objetividad del procedimiento, del contenido y de la confidencialidad de las pruebas y del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria.

Asimismo, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, resolverá todas las dudas que surjan en la aplicación de las presente bases y las bases específicas, y tomará los acuerdos necesarios para el buen orden en el desarrollo de la convocatoria, estableciendo los criterios que deban adoptarse

gabeko kasuei dagokienez hartu beharreko irizpideak ezarri.

16.6. – Egoitza.

Epaimahaiari erreklamazioak elektronikoki egingo zaizkio, <https://udaletxean.leioa.eus-eko inprimakia> beteta.

Era berean, deialdia egin duen Erakunde Autonomoren edo udalaren bulegoetara joan ahal izango dira (7. oinarrian adierazitakoak), edo Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan adierazitako edozein bulegotan aurkeztu ahal izango dira.

Komunikazioetarako eta gainerako gorabeheretarako, epaimahaiak <https://udaletxean.leioa.eus> -en izango du egoitza.

16.7. – Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.

Epaimahaiko kideek zerbitzuagatiko kalte-ordainak jasoko dituzte, bertaratzeenak barne, gai horri buruz indarrean dagoen araudiaren arabera.

Era berean, epaimahaiari aholkularitza ematen dioten pertsonak edo epaimahaiari zaintza edo laguntza materiala ematen laguntzen diotenek kalte-ordainak jasoko dituzte.

17- Gorabeherak, aurkaratzeak.

Epaimahaiak ahalmena izango du sortzen diren zalantzak ebazteko eta prozesua behar bezala eta era egokian garatzeko beharrezkoak diren erabakiak hartzeko, oinarri hauetan aurreikusi ez den guztian. Interesdunek deialdiaren, haren oinarrien eta haren eta Auzitegiaren jarduketan ondoriozko administrazio-egintza guztien aurka egin ahal izango dute, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen eta Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46. artikuluan ezarritako kasuetan eta moduan.

en relación con los supuestos no previstos en ellas.

16.6.– Sede.

Las reclamaciones al tribunal se realizarán por vía electrónica cumplimentado el formulario disponible en <https://udaletxean.leioa.eus>

Así mismo, podrán realizarse acudiendo a las dependencias del Organismo Autónomo convocante o del Ayuntamiento, indicadas en la base 7, o mediante su presentación en cualquiera de las dependencias señaladas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, el tribunal tendrá su domicilio en <https://udaletxean.leioa.eus>

16.7.– Indemnizaciones por razón de servicio.

Quienes formen parte del tribunal percibirán las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan, incluidas las de asistencias, de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

Del mismo modo percibirán las indemnizaciones que correspondan, las personas que presten asesoramiento al Tribunal o colaboren con él en tareas de vigilancia o auxilio material.

17- Incidencias, Impugnaciones.

El Tribunal quedará facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden y perfecto desarrollo del proceso en todo lo no previsto en estas Bases. La convocatoria, sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnadas por las personas interesadas en los casos y en la forma establecida por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio,

reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

I.ERANSKINA/ANEXO I

ONARPEN ESKABIDEA / SOLICITUD DE ADMISIÓN

Garrantzitsua: Datuak jaso aurretik, kontsultatu jarraibide orokorrak.

Importante: Antes de consignar los datos consulte las instrucciones generales.

1 - Eskaeraren datuak / Datos de la solicitud

Interesdunaren datuak / Datos de la persona interesada

IFZ / NIF

Izen-deiturak edo sozietatearen izena / Nombre y apellidos o razón social

Jaioteguna / Fecha nacimiento

Sexua / Sexo

Herritartasun nagusia / Nacionalidad principal

Jaiotze-udalerria / Localidad de nacimiento

Harremanetarako datuak / Datos de contacto

Telefono mugikorra / Teléfono móvil

Posta elektronikoa / Correo electrónico

Telefono finkoa / Teléfono fijo

Lehentasunezko hizkuntza / Idioma preferente

2 - Jakinarazpenen bidea aukeratzea / Seleccionar medio de notificaciones

Aukera ezazu zein bitarteko erabili behar den eskabide honetatik eratortzen diren jakinarazpenak helarazteko / Seleccione el medio para la práctica de las notificaciones derivadas de la presente solicitud.	☐ Paperean / En papel	☐ Baliabide Elektronikoak / Medios electrónicos
---	--	--

“Paperean” aukeratuz gero, zehaztu jakinarazpenaren posta-helbidea / En caso de seleccionar “En papel” especifique la dirección postal de notificación:

Eskaera honen ondoriozko jakinarazpenak eta/edo komunikazioak honako posta-helbide honetan egingo dira, baldin eta ematen den unean ez badago indarrean erakundearen Ahalordetzeen Erregistro Elektronikoa inskribatutako ahalorde-ematerik edota jakinarazpen elektronikorako harpidetza bat, udal-egoitza elektronikoaren «Nire harpidetzak» atalean jasoko dena.

Las notificaciones y/o comunicaciones derivadas de la presente solicitud se practicarán en la siguiente dirección postal siempre y cuando no exista en el momento de su emisión, vigente un otorgamiento de poder inscrito en el Registro Electrónico de Apoderamientos de la entidad y/o una suscripción a la notificación electrónica que constará en el apartado «Mis suscripciones» de la sede electrónica municipal.

Probintzia edo l. historikoa / Provincia o T. histórico

Udalerria / Municipio

Kalea / Calle

Posta kodea / Código postal

Blokea / Bloque

Atari zk. / N° portal

Eskailera / Escalera

Solairua / Piso

Aldea / Mano

Atea / Puerta

3 - Deialdiaren datuak / Datos de la convocatoria

Txanda / Turno

☐ Askea / Libre
--

Egokitzapena behar du? / ¿Requiere adaptación?	☐ BAI/SI	☐ EZ/NO
--	---------------------------------	--------------------------------

Egokitzapena behar izanez gero, adierazi jarraian eskatutako egokitzapena eta arrazoia / En el supuesto de requerir adaptación, indique a continuación adaptación solicitada y motivo:

4 - Hizkuntz eskakizun / Perfil lingüístico

Adierazi jarraian egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna / Indique a continuación el perfil lingüístico acreditado

☐ 1. HE / PL1	☐ 2. HE / PL2	☐ 3. HE / PL3	☐ 4. HE / PL4
--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

Beste hizkuntza-eskakizun baterako azterketarik ez badago? Adierazi:/ ¿A falta de examen para otro perfil lingüístico? Indíquelo:

☐ 1. HE / PL1	☐ 2. HE / PL2	☐ 3. HE / PL3	☐ 4. HE / PL4
--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

5 - Aurkezten duan dokumentazioa/ Documentación que presento

Eskatutako datuak eta dokumentuak / Datos y documentos exigidos		Agiriak ez aurkezteko eskubidea /Derecho a no aportar documentos
☐ Erakunde honetan emandako zerbitzuen datuen ziurtagiria.	Certificado de datos de servicios prestados en la entidad	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Beste administrazio publiko batzuetan egindako zerbitzuen ziurtagiria	Certificado de servicios prestados en otras administraciones públicas	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Erantzukizunpeko adierazpen orria	Declaración responsable	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Autoebaluazio-formularioa	Formulario de autoevaluación	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Tasatik salbuetsita dagoela egiaztatzen duen ziurtagiria	Certificado acreditativo de exención de tasa	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Administrazio publikoko eskoletan emandako prestakuntzaren ziurtagiria	Certificado acreditativo de formación impartida en escuelas de administración pública	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Kategorian sartzeko oposizio-fasea gainditu izanaren ziurtagiria	Certificado de superación de fase de oposición para el acceso a la categoría	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Beste baldintza batzuk egiaztatzen dituen ziurtagiria	Certificado acreditativo de otros requisitos	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Lanbide-gaitasunaren ziurtagiria (CAP)	Certificado de aptitud Profesional (CAP)	Eskabidearekin batera dokumentua aurkezten dut / Aporto el documento junto con la solicitud.
☐ Desgaitasun-maila egiaztatzen duen ziurtagiria	Certificado acreditativo del grado de discapacidad	☐ Me Opongo / Aurka nago (*)
☐ Oinarri berezietan eskatutako titulazioa Titulación exigida en las bases específicas	Zehaztu titulazioa / Especificar Titulación: ----- ----- ----- -----	☐ Me Opongo / Aurka nago (*)
☐ Hizkuntza-eskakizuna egiaztatzia	Acreditación del perfil lingüístico	☐ Me Opongo / Aurka nago (*)
☐ Administrazio publikoko eskoletan jasotako prestakuntzaren ziurtagiria	Certificado acreditativo de formación recibida en escuelas de administración pública	☐ Me Opongo / Aurka nago (*)
☐ Gidatzeko baimena	Permiso de conducir	☐ Me Opongo / Aurka nago (*)

--	--	--	--

(*) Aurka egiteak esan nahi du Administrazioak EZ dituela elektronikoki biltzen datuak edo dokumentuak, eta interesdunak AURKEZTU BEHAR duela dokumentua eskaerarekin batera / La oposición supone que la Administración NO recabe electrónicamente los datos o documentos debiendo la persona interesada APORTAR el documento junto con la solicitud.

Nortasun Agiri Nazionalean izen-abizenen zehaztasuna egiaztatzeko datuak, datuen bitartekaritza-sistemen bidez egiaztatuko dira, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 9.1 artikulua arabera.

La verificación de datos para la comprobación de la exactitud del nombre y apellidos que conste en el Documento Nacional de Identidad, se realizará mediante los sistemas de intermediación de datos conforme al artículo 9.1 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Datu pertsonalen tratamendua legitimatuta dago interes publikoaren alde edo [organo kudeatzaileari] emandako botere publikoak erabiliz egindako eginkizun bat betetzean, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 6.1 e) artikuluan eta legeria aplikagarrian aurreikusitako baldintzetan.

El tratamiento de los datos de carácter personal queda legitimado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos a [órgano gestor], en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y legislación aplicable

Behean izenpetzen duenak eskabide honetan aipaturiko hautaketa saioetan eskuhartzea eskatzen du eta aitortzen du benetakoak direla berton adierazitako datuak eta badituela funtzio publikoan sartzeko eskatzen diren baldintzak, bereziki gorago ezarritako deialdiari dagozkionak, bide batez eskabide honetan agertzen diren datu guztiak agiri bidez egiaztatzeko hitza emanez.

La persona abajo firmante solicita ser admitida a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y declara bajo su responsabilidad que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la Función Pública y las especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud

(Tokia/Lugar)
(Eguna / Dia)

(Urtea / Año)

(Hilabetea / Mes)

Sinadura / Firma

Datu pertsonalen tratamenduari buruzko oinarritzko informazioa: 2016/679 (EB) Erregelamendua. Arduraduna: Leioako Udala, Elexalde 1, 48940, , telefonoa 944008000, IFK P4806400J. Helburua: Hautaketa-prozesuaren kudeaketa. Hartzaileak: Aldizkari Ofiziala, udal-taulak eta -webguneak, gaian eskumena duten beste administrazio publiko batzuk, Epaitegiak eta Auzitegiak. Eskubideak: Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatze eta tratamendua mugatzeko edo ukatzeko. Horretarako, idatzizko jakinarazpen bat bidali behar du toki-erakundearen helbidera, nortasuna egiaztatzen duen agiri bat erantsiz edo Korporazioaren egoitza elektronikoa eskuragarri dagoen izapide elektronikoa hasiz. Informazio gehiago nahi izanez gero: www.leioa.eus

Información básica de tratamiento de datos personales: Reglamento (UE) 2016/679. Responsable: Ayuntamiento de Leioa, Elexalde nº 1, 48940, tfno. 944008000, CIF P4806400J. Finalidad: Gestión del proceso selectivo. Destinatarios: Boletín Oficial, tablonos y webs municipales, Otras Administraciones Públicas con competencia en la materia, Juzgados y Tribunales. Derechos: La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento mediante el envío de una comunicación escrita a la dirección de la entidad local incluyendo un documento acreditativo de su identidad o iniciando el trámite electrónico disponible en la sede electrónica de la Corporación. Para más información: www.leioa.eus

JARRAIBIDE OROKORRAK

- Ale guztietan datuak argi irakur daitezkeela ziurtatu.
- Ez ezazu orririk tolestu eta zuzenketa,

INSTRUCCIONES GENERALES

- Asegúrese de que los datos resultan claramente legibles en todos los ejemplares.
- Evite doblar el papel y realizar correcciones,

hobekuntza edo ezabaketarik egin.

- c) *Interesduna hautaketa-prozesuan onartua izateak prozesuan eskainitako plaza guztietan parte hartzea eragingo du, plaza bakoitzari ezarritako hizkuntz eskakizuna eta eskakizuna nahitaezkoa den edo ez alde batera utzita, oinarri arautzaileetan ezarritakoaren arabera.*
- d) *Inprimakia izenpetu behar duzu.*

INTERESATUARENTZAKO JARRAIBIDEAK

- a) *Oinarri espezifikoek eskatzen dituzten baldintzak egiaztatzen dituzten dokumentuak aurkeztu beharko dira (emandako eskola-orduak, etab.).*
- b) *Desgaitasuna duten pertsonen txandan parte hartuko duten hautagaiek ez dute inolako ziurtagiririk aurkeztu behar, baldin eta Bizkaiko Foru Aldundiak desgaitasuna aitortua badie. Zer txandatan parte hartzen duten besterik ez dute adierazi behar, eta, horretarako, erakundeak datua kontsultatuko du. BFAk ez badio desgaitasuna aitortu, interesdunak duen desgaitasuna egiaztatzeko dokumentazioa aurkeztu beharko du.*
- c) *Merezimenduak horretarako beren-beregi prestatutako ereduan aurkeztu behar dira («Autobalorazio orria»)*

enmiendas o tachaduras.

- c) *La admisión en el proceso selectivo de la persona interesada implica su participación en él para todas las plazas ofertadas, con independencia del perfil lingüístico asignado a las mismas y de su carácter preceptivo o no preceptivo, de conformidad con las bases rectoras.*
- d) *Tienes que firmar el impreso.*

INSTRUCCIONES PARA LA PERSONA INTERESADA

- a) *Se deberán aportar aquellos documentos que acrediten los requisitos exigidos por las bases específicas (clases impartidas, etc.).*
- b) *Los y las aspirantes que participen por el turno de personas con discapacidad que hayan sido declaradas por la Diputación Foral de Bizkaia no deberán aportar nada, simplemente indicar el turno por el que participa, la entidad consultará el dato. Las personas a quienes no se les haya reconocido esta condición la DFB, deberán aportar la documentación acreditativa.*
- c) *Los méritos se alegan en el modelo específico («Formulario de Autovaloración»).*

II. ERANSKINA /ANEXO II

ERANTZUKIZUNPEKO ADIERAZPENA / DECLARACIÓN RESPONSABLE

Norberaren datuak / Datos personales

IFZ / NIF

Izen-deiturak edo sozietatearen izena / Nombre y apellidos o razón social

Eskabide honetan aipatzen den hautaketa-prozesuan onartua izatea eskatzen dut, eta ADIERAZTEN DUT

Solicito ser admitida al proceso selectivo a que se refiere la presente instancia y DECLARO

- ☐ Eskabidean jasotako datuak egiazkoak direla / Que son ciertos los datos consignados en la solicitud
- ☐ Hautaketa-prozesuaren oinarrietan eskatzen diren betekizunak eta baldintzak betetzen ditudala. / Que reúno los requisitos y condiciones exigidos en las Bases del proceso selectivo
- ☐ Auto-balorazioaren datuak egiazkoak direla / Que son ciertos los datos de la Autovaloración
- ☐ Alegatutako merezimenduak erantsitako dokumentazioarekin egiaztatuta daudela. / Que los méritos alegados se encuentran acreditados con la documentación que se adjunta

(Tokia/Lugar)
(Eguna / Día)

(Urtea / Año)

(Hilabetea / Mes)

Sinadura / Firma

Datu pertsonalen tratamenduari buruzko oinarritzko informazioa: 2016/679 (EB) Erregelamendua. Arduraduna: Leioako Udala, Elexalde 1, 48940, , telefonoa 944008000, IFK P4806400J. Helburua: Hautaketa-prozesuaren kudeaketa. Hartzaileak: Aldizkari Ofiziala, udal-taulak eta -webguneak, gaian eskumena duten beste administrazio publiko batzuk, Epaitegiak eta Auzitegiak. Eskubideak: Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatze eta tratamendua mugatzeko edo ukatzeko. Horretarako, idatzizko jakinarazpen bat bidali behar du toki-erakundearen helbidera, nortasuna egiaztatzen duen agiri bat erantsiz edo Korporazioaren egoitza elektronikoan eskuragarri dagoen izapide elektronikoa hasiz. Informazio gehiago nahi izanez gero: www.leioa.eus

Información básica de tratamiento de datos personales: Reglamento (UE) 2016/679. Responsable: Ayuntamiento de Leioa, Elexalde nº 1, 48940, tño. 944008000, CIF P4806400J. Finalidad: Gestión del proceso selectivo. Destinatarios: Boletín Oficial, tableros y webs municipales, Otras Administraciones Públicas con competencia en la materia, Juzgados y Tribunales. Derechos: La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento mediante el envío de una comunicación escrita a la dirección de la entidad local incluyendo un documento acreditativo de su identidad o iniciando el trámite electrónico disponible en la sede electrónica de la Corporación. Para más información: ww.leioa.eus

III. ERANSKINA / ANEXO III

NORK BERE BALORAZIOA EGITEKO FORMULARIOA / FORMULARIO DE AUTOVALORACIÓN

Eskaeraren datuak / Datos de la solicitud

IFZ / NIF

Izen-deiturak edo sozietatearen izena / Nombre y apellidos o razón social

a – ESPERIENTZIA (Gehienez 80 puntu) / EXPERIENCIA (Máximo 80 puntos)

a.1 - Esperientzia orokorra (Gehienez 60 puntu) / Experiencia general (máximo 60 puntos)

Edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak / Servicios prestados en cualquier administración pública

	Egunak / Días	Puntu - Kopurua / Puntuación
Edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuengatik, deialdia egin duen administrazioa barne, _____puntu lan egindako egun bakoitzeko: a) funtzionario gisa, _____-aren plazetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuei lotutako plazetan), _____-ko eskala, _____-ko azpieskala, _____klaseari atxikita badaude eta horiek betetzeko _____ taldeko _____ azpitaldeko titulazio propioa behar bada. b) lan-kontratuko langile gisa, _____-aren kategorian (edo antzeko kategorian), _____ taldeko _____ azpitaldeko titulazioak (parekoa) eskatzen duenean. Por servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, a razón de _____ puntos por día trabajado: a) en la condición de personal funcionario, en plazas de _____ (o plazas asociadas a puestos funcionalmente similares), adscritas a la subescala _____, clase _____, de la escala de _____, cuyo desempeño exija la titulación propia del grupo _____, subgrupo _____. b) en la condición de personal laboral, en la categoría de _____ (o categoría funcionalmente similar), cuyo desempeño exija la titulación propia del grupo _____, subgrupo _____ (asimilado)		
Edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuengatik, deialdia egin duen administrazioa barne, _____puntu lan egindako egun bakoitzeko: a) funtzionario gisa, _____-aren plazetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuei lotutako plazetan), _____-ko eskala, _____-ko azpieskala, _____klaseari atxikita badaude eta horiek betetzeko _____ taldeko _____ azpitaldeko titulazio propioa behar bada. b) lan-kontratuko langile gisa, _____-aren kategorian (edo antzeko kategorian), _____ taldeko _____ azpitaldeko titulazioak (parekoa) eskatzen duenean. Por servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, a razón de _____ puntos por día trabajado: a) en la condición de personal funcionario, en plazas de _____ (o plazas asociadas a puestos funcionalmente similares), adscritas a la subescala _____, clase _____, de la escala de _____, cuyo desempeño exija la titulación propia del grupo _____, subgrupo _____. b) en la condición de personal laboral, en la categoría de _____ (o categoría funcionalmente similar), cuyo desempeño exija la titulación propia del grupo _____, subgrupo _____ (asimilado)		

Edozein administrazio publikotan, deialdia egin duen administrazioan barne, _____azpitaldean beste eskala, azpieskala edo kategoría batzuetan egindako zerbitzuengatik, lan egindako egun bakoitzeko _____ puntu, betiere betetako lanpostuek lotura badute deitutako plazaiei lotutako lanpostuen eduki funtzionalarekin Por servicios prestados en otras escalas, subescalas o categorías, en el subgrupo _____, en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, _____puntos por día trabajado, siempre que los puestos desempeñados guarden relación con el contenido funcional de los puestos asociados a las plazas convocadas.		
--	--	--

a.2 - Esperientzia espezifikoa (Gehienez 20 puntu) / Experiencia específica (máximo 20 puntos)

Deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak / Servicios prestados en la administración convocante

	Egunak / Días	Puntu - Kopurua / Puntuación
Deialdia egin duen administrazioan egindako zerbitzuengatik, _____ puntu lan egindako egun bakoitzeko, betiere betetako lanpostuek deitutako plazaiei lotutako lanpostuen eduki funtzionalarekin zerikusia badute: a) funtzionario gisa, _____ lanpostuetan edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan, azpieskala _____-ari atxikita, _____-ko eskalan, goiko klasean, _____ taldean, _____ azpitaldean eta _____ edo baliokidea behar dituztenak. b) lan-kontratuko langileen kasuan, _____ lanpostuetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan), _____ taldeko lanpostuetan, _____ azpitaldeko lanpostuetan (parekatua) eta _____ edo baliokidea behar dituztenak. Por servicios prestados en la Administración convocante, a razón de _____ puntos por día trabajado, siempre que los puestos desempeñados guarden relación con el contenido funcional de los puestos asociados a las plazas convocadas: a) en la condición de personal funcionario, en puestos de _____ o funcionalmente similares, adscritos a la subescala _____, de la escala de _____, clase _____, grupo _____, subgrupo _____ y que requieran titulación _____ o equivalente. b) en la condición de personal laboral, en puestos de _____(o en puestos funcionalmente similares), grupo _____, subgrupo _____(asimilado) y que requieran titulación _____ universitaria de _____ o equivalente.		
Deialdia egin duen administrazioan egindako zerbitzuengatik, _____ puntu lan egindako egun bakoitzeko, betiere betetako lanpostuek deitutako plazaiei lotutako lanpostuen eduki funtzionalarekin zerikusia badute: a) funtzionario gisa, _____ lanpostuetan edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan, azpieskala _____-ari atxikita, _____-ko eskalan, goiko klasean, _____ taldean, _____ azpitaldean eta _____ edo baliokidea behar dituztenak. b)lan-kontratuko langileen kasuan, _____ lanpostuetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan), _____ taldeko lanpostuetan, _____ azpitaldeko lanpostuetan (parekatua) eta _____ edo baliokidea behar dituztenak. Por servicios prestados en la Administración convocante, a razón de _____ puntos por día trabajado, siempre que los puestos desempeñados guarden relación con el contenido funcional de los puestos asociados a las plazas convocadas: a) en la condición de personal funcionario, en puestos de _____ o funcionalmente similares, adscritos a la subescala _____, de la escala de _____, clase _____, grupo _____, subgrupo _____ y que requieran titulación _____ o equivalente. b) en la condición de personal laboral, en puestos de _____(o en puestos		

<i>funcionalmente similares), grupo _____, subgrupo _____ (asimilado) y que requieran titulación universitaria de _____ o equivalente.</i>		
<i>Deialdia egin duen administrazioan _____ azpitaldean (deitutako plazen azpitalde berean) beste eskala, azpieskala edo kategoría batzuetan egindako zerbitzuengatik, lan egindako egun bakoitzeko _____ puntu, betiere betetako lanpostuek lotura badute deitutako lanpostuen eduki funtzionalarekin.</i> <i>Por servicios prestados en otras escalas, subescalas o categorías, en el subgrupo _____, en la Administración convocante, _____ puntos por día trabajado, siempre que los puestos desempeñados guarden relación con el contenido funcional de los puestos asociados a las plazas convocadas.</i>		

b – TITULAZIOAK ETA PROBAK (Gehienez 20 puntu) / TITULACIONES Y PRUEBAS (Máximo 20 puntos)

Gehienez ere **20 puntu** emango dira honako merezimendu hauengatik / Se valorarán hasta un máximo de **20 puntos** los siguientes méritos:

b.1 - Eskatutakoa baino titulu akademiko altuagoa (10 puntu) / Título académico superior al exigido (10 pts)

			Puntu - Kopurua / Puntuación
Deitutako lanpostuan sartzeko eskatzen den prestakuntza akademikoa baino maila handiagoko titulu bat du. 10 puntu . / Está en posesión de un título correspondiente en un nivel de formación académica superior al exigido para el acceso a la plaza convocada. 10 puntos .	☐ BAI/SI	☐ EZ/NO	

b.2 - Eskatutako titulu akademikoa (7,5 puntu) / Título académico exigido (7,5 puntos)

			Puntu - Kopurua / Puntuación
Deitutako lanpostuan sartzeko eskatzen den maila bereko titulu akademikoa du. 7,5 puntu / Está en posesión de un título académico del mismo nivel que el exigido para el acceso a la plaza convocada. 7,5 puntos ..	☐ BAI/SI	☐ EZ/NO	

b.3 – Jasotako Prestakuntza (Gehienez 20 puntu) / Formación recibida (Max 20 puntos)

	Orduak / Horas	Puntu - Kopurua / Puntuación
Deitutako lanpostuei lotutako lanpostuen eremu funtzionalarekin zerikusia duten eta erakunde ofizialek (Herri Administrazioako eskolak edo institutuak, administrazio publikoak, unibertsitateak, elkargo profesionalak, mutualitateak, fundazioak, elkarteak, federazioak) emandako edo homologatutako prestakuntza-ikastaroak jasotzeko orduengatik. ___ puntu harrera-ordu bakoitzeko, gehienez ___ puntu / Por la cantidad de horas de recepción cursos formativos relacionados con el ámbito funcional de los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas, e impartidos u homologados por entidades oficiales (Escuelas o Institutos de Administración Pública, Administraciones Públicas, Universidades, Colegios profesionales, Mutualidades, Fundaciones, Asociaciones, Federaciones). ___ puntos por cada hora de recepción hasta un máximo de ___ puntos .		

b.4 – Emandako Prestakuntza (Gehienez 20 puntu) / Formación impartida (Máximo 20 puntos)

	Orduak / Horas	Puntu - Kopurua / Puntuación
Deitutako lanpostuei lotutako lanpostuen eremu funtzionalarekin zerikusia duten prestakuntza-ikastaroak ematen emandako ordu kopuruagatik, erakunde ofizialetan emandakoak (Herri Administrazioako eskolak edo institutuak, administrazio publikoak, unibertsitateak, lanbide-elkargoak, mutualitateak, fundazioak, elkarteak, federazioak). ___ puntu ematen den ordu bakoitzeko, gehienez ___ puntu / Por la cantidad de horas de impartición de cursos formativos relacionados con el ámbito funcional de los puestos de trabajo asociados a las plazas convocadas, e impartidos en entidades oficiales (Escuelas o Institutos de Administración Pública, Administraciones Públicas, Universidades, Colegios profesionales, Mutualidades, Fundaciones, Asociaciones, Federaciones). ___ puntos por cada hora de impartición hasta un máximo de ___ puntos .		

b.5 – Oposizio-fasea gaindituta (10 puntu) / Fase de oposición superada (10 puntos)

Deialdia egin duen administrazioan deitutako kategorian sartzeko karrerako funtzionario edo lan-kontratuko langile finko izateko prozedura baten oposizio-fasea gainditu izanagatik, plazarik lortu gabe: **10 puntu**.

Por haber superado, sin haber obtenido plaza, la fase de oposición de un procedimiento de acceso a la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo para el acceso a la categoría que se convoca en en la administración convocante: **10 puntos**.

			Puntu - Kopurua / Puntuación
Gainditu al duzu kategorian sartzeko oposizio-fasea? ¿Ha superado la fase de oposición para el acceso a la categoría?	☐ BAI/SI	☐ EZ/NO	

b.6 – Informatikako ezagutzak (Gehienez 20 puntu) / Conocimientos de informática (Máximo 20 puntos)

Ziurtagiri hauetako bakoitza edukitzeagatik: **5 puntu**, gehienez **20 puntu**.

Por disponer de cada una de las siguientes certificaciones, **5 Puntos** hasta un máximo de **20 puntos**.

Puntu - Kopurua / Puntuación

Honako IT txartelak dauzkat / Dispongo de las siguientes IT Txartela: *

☐	Microsoft Word 2000/XP/2003/2007/2010 básico/oinarritzkoa
☐	Microsoft Excel 2000/XP/2003/2007/2010 básico/oinarritzkoa
☐	Internet Básico/oinarritzkoa
☐	Microsoft Access 2000/XP/2003 básico/oinarritzkoa
☐	Microsoft Outlook XP/2003/2010
☐	Microsoft Power Point 2000/XP/2003/2007/2010
☐	Microsoft Word 2000/XP/2003/2007/2010 avanzado/aurreratua
☐	Microsoft Excel 2000/XP/2003/2007/2010 avanzado/aurreratua
☐	Microsoft Access 2000/XP/2003 avanzado/aurreratua

* maila aurreratua egiaztatzen dutenei, halaber, oinarritzko maila egiaztatutzat emango zaie. / A quienes acrediten el nivel avanzado se les considerará, asimismo, acreditado el nivel básico.

b.7 – Euskararen ezagutza (Gehienez 16 puntu) / Conocimientos de euskera (Máximo 16 puntos)

Puntu - Kopurua / Puntuación

Hizkuntza-eskakizuna / Perfil lingüístico:

☐	1. HE / PL 1: 4 puntu/puntos
☐	2. HE / PL 2: 8 puntu/puntos
☐	3. HE / PL 3: 12 puntu/puntos
☐	4. HE / PL 4: 16 puntu/puntos

b.8 – Beste hizkuntza batzuk jakitea (Gehienez 4 puntu) / Conocimientos de otros idiomas (Máximo 4 puntos)

Puntu - Kopurua / Puntuación

INGLÉS

☐	Maila/Nivel C1: 2 puntos
☐	Maila/Nivel B2: 1 puntos
☐	Maila/Nivel B1: 0,5 puntos

Puntu - Kopurua / Puntuación

ALEMÁN

☐	Maila/Nivel C1: 2 puntos
☐	Maila/Nivel B2: 1 puntos
☐	Maila/Nivel B1: 0,5 puntos

Puntu - Kopurua / Puntuación

FRANCÉS

☐	Maila/Nivel C1: 2 puntos
☐	Maila/Nivel B2: 1 puntos
☐	Maila/Nivel B1: 0,5 puntos

HIZKUNTZEN GUZTIZKO BALORAZIOA / VALORACION TOTAL DE IDIOMAS**b.9 – Gidabaimenak (Gehienez 10 puntu) / Permisos de conducir (Máximo 10 puntos)**

Puntu - Kopurua / Puntuación

Gidabaimenak / Carnet de conducir:

☐	Gidabaimena Mota / Carnet Tipo: B	(2,5 Puntu/Puntos)
☐	Gidabaimena Mota / Carnet Tipo: B+E	(5 Puntu/Puntos)
☐	Gidabaimena Mota / Carnet Tipo: C	(7,5 Puntu/Puntos)
☐	Gidabaimena Mota / Carnet Tipo: C+E	(10 Puntu/Puntos)

Egotzi taula honetan a (esperientzia) eta b (Titulazioak eta probak) azpiataletako emaitzen batukaria eta lortutako azken puntuazioa.

Impute en este cuadro el sumatorio de resultados de los subapartados a (Experiencia) y b (Titulaciones y pruebas) y la puntuación final obtenida.

a. ESPERIENTZIAREN PUNTUAZIO / PUNTUACIÓN EXPERIENCIA Gehienez 80 puntu / (Máximo 80 puntos)	
b. TITULAZIOAK ETA PROBEN PUNTUAZIOA / PUNTUACIÓN TITULACIONES Y PRUEBAS Gehienez 20 puntu / (Máximo 20 puntos)	
<u>IZANGAIAREN GUZTIZKO PUNTUAZIOA / PUNTUACIÓN TOTAL DE LA PERSONA</u> <u>ASPIRANTE</u> (a + b)	

Behean izenpetzen duenak eskabide honetan aipaturiko hautaketa saioetan eskuhartzea eskatzen du eta aitortzen du benetakoak direla berton adierazitako datuak eta badituela funtzio erakundearen sartzeko eskatzen diren baldintzak, bereziki gorago ezarritako deialdiari dagozkionak, bide batez eskabide honetan agertzen diren datu guztiak agiri bidez egiaztatzeko hitza emanez.

La persona abajo firmante solicita ser admitida a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y declara bajo su responsabilidad que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso en la entidad convocante y las especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud

(Tokia/Lugar)
Dia)

(Urtea / Año)

(Hilabetea / Mes)

(Eguna /

Sinadura / Firma

Datu pertsonalen tratamenduari buruzko oinarritzko informazioa: 2016/679 (EB) Erregelamendua. Arduraduna: Leioako Udala, Elexalde 1, 48940, , telefonoa 944008000, IFK P4806400J. Helburua: Hautaketa-prozesuaren kudeaketa. Hartzaileak. Aldizkari Ofiziala, udal-taulak eta -webguneak, gaian eskumena duten beste administrazio publiko batzuk, Epaitegiak eta Auzitegiak Eskubideak: Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatzeko eta tratamendua mugatzeko edo ukatzeko. Horretarako, idatzizko jakinarazpen bat bidali behar du toki-erakundearen helbidera, nortasuna egiaztatzen duen agiri bat erantsiz edo Korporazioaren egoitza elektronikoan eskuragarri dagoen izapide elektronikoa hasiz. Informazio gehiago nahi izanez gero: www.leioa.eus

Información básica de tratamiento de datos personales: Reglamento (UE) 2016/679. Responsable: Ayuntamiento de Leioa, Elexalde nº 1, 48940, tño. 944008000, CIF P4806400J. Finalidad: Gestión del proceso selectivo. Destinatarios. Boletín Oficial, tablones y webs municipales, Otras Administraciones Públicas con competencia en la materia, Juzgados y Tribunales Derechos: La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento mediante el envío de una comunicación escrita a la dirección de la entidad local incluyendo un documento acreditativo de su identidad o iniciando el trámite electrónico disponible en la sede electrónica de la Corporación. Para más información: www.leioa.eus

**IRAUPEN LUZEKO ALDI BATERAKO
ENPLEGUA EGONKORTZEKO
SALBUESPENEZKO DEIALDIAREN
OINARRI ESPEZIFIKOAK, 20/2021
LEGEAREN 6. eta 8. XEDAPEN
GEHIGARRIETATIK ERATORRITAKOA
eta EUSKERA IRAKASLE LANPOSTUARI
DAGOKIONA**

**BASES ESPECIFICAS DE LA
CONVOCATORIA DEL PROCESO DE LA
CONVOCATORIA EXCEPCIONAL DE
ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO
TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN
DERIVADO DE LAS DISPOSICIONES
ADICIONALES 6ª Y 8ª DE LA LEY 20/2021,
CORRESPONDIENTE AL PUESTO DE
PROFESOR DE EUSKERA.**

1. – Deitutako lanpostuak.

Lan-kontratuko langileentzat gordetako Euskera Irakaslearen kategoriako 3 lanpostutarako deialdia egiten da, A2 azpitaldeko (lan-kontratudunentzat parekatua) A taldeari atxikia, txanda irekian, honela banatuta:

1.– Puestos convocadas.

Se convocan 3 puestos de la categoría de Profesor de Euskera, reservado a personal laboral, adscrito al grupo A subgrupo A2 (asimilado para personal laboral), por el turno libre, de acuerdo con la siguiente distribución:

LANPOSTU KOPURUA	LANPOSTUA	LOTUTAKO LANPOSTUAK	UNITATE ORGANIKOA	HE	DD	OG
1	Euskera Irakaslea	12 Irakasle	EUSKALTEGI	4	amaitutakoa	36,415,33
1	Euskera Irakaslea	13 Irakasle	EUSKALTEGI	4	amaitutakoa	36,415,33
1	Euskera Irakaslea	14 Irakasle	EUSKALTEGI	4	amaitutakoa	36,415,33

Nº PUESTOS	PUESTO	PUESTOS VINCULADOS	UNIDAD ORGANICA	PL	FP	RT
1	Profesor de Euskera	12 Profesor	EUSKALTEGI	4	vencida	36,415,33
1	Profesor de Euskera	13 Profesor	EUSKALTEGI	4	vencida	36,415,33
1	Profesor de Euskera	14 Profesor	EUSKALTEGI	4	vencida	36,415,33

HE/PL	Hizkuntza Eskakizuna/Perfil Lingüístico
DD/FP	Derrigortasun data/Fecha de preceptividad
OG/RT	Ordainsari guztira/retribuciones totales

2– Parte hartzeko baldintzak.

2.1. – Lanpostuak lortu nahi dituztenek oinarri orokorretako 2. paragrafoan izatera orokorrarekin ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

2.2.– Oinarri orokorretako 2. h) atalean xedatutakoari dagokionez, eskatzen da: gradu, diplomatura edo baliokideko unibertsitate-titulazioa

2.– Requisitos de participación.

2.1.– Quienes aspiren a los puestos deben cumplir los requisitos establecidos con carácter general en el apartado 2 de las bases generales.

2.2.– En relación a lo dispuesto en el apartado 2. h) de las bases generales, se exige la titulación universitaria de Grado, diplomatura o equivalente.

3. – Lanpostuak esleitzeko berariazko betekizunak.

3.1. – Deialdi honen xede diren lanpostuetan, 4 hizkuntza-eskakizuna bete beharko da. Derrigortasun-data igarota duten lanpostuek euskara jakitea eskatzen dute.

3.– Requisitos específicos para la adjudicación de puestos.

3.1.– En los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria pueden ser requisitos de provisión el perfil lingüístico euskera 4. El conocimiento del euskera es requisito de los puestos con fecha de preceptividad vencida.

3.2. – Era berean, deialdi honen xede diren zenbait lanpostuk betekizun espezifiko hauek izan ditzakete: 2.3 atalean aipatutako titulazio-betekizunak

Betekizun horiek oinarri orokorren 2. eta 8. oinarrietan ezarritakoaren arabera egiaztatatu beharko dira.

4. – Hautaketa-prozesua.

Hautaketa-sistema lehiaketakoa izango da, eta bi (2) zatitara izango ditu:

4.1.1. Lehen zatia, lehiaketa: hautagaiek eskabidean alegatu eta egiaztatutako merezimenduak aztertu eta baloratu beharko dira, autobalorazio-sistemaren bidez, eta bakoitzari dagozkion puntuak esleituko zaizkie, merezimenduen baremoaren arabera. Deialdia arautzen duten oinarri orokorretan puntuazioaren arabera ordenatutako instantzia-kopurua bakarrik baloratu beharko da.

Lehiaketa ez da baztertzailerik izango, baina beharrezkoa izango da puntu guztien %25eko gutxienezko puntuazioa lortzea, oinarri orokorretako 10.2 oinarrian ezarritakoaren ondorioetarako.

4.1.2. Bigarren zatia: euskara-proba: nabitatezkoa eta baztertzailerik, lanpostuak dituzten, 4. hizkuntza-eskakizuna duten eta nabitatezko izatera duten lanpostuak dituzten hautagaien zatia. Nolanahi ere, maila horri dagokion euskararen ezagutza zehaztea eta egiaztatzea izango da proba.

Euskara Tituluaren eta Ziurtagiriaren Erregistro Bateratua egiaztatuta dagoenean, ez da egiaztatatu beharko. Horretarako, parte-hartzaileak baimena emango dio berariaz Leioako Udaltzaia Euskararen Erakundea erakunde autonomoari erregistro horretan egiaztatu dezan.

Hala ere, erregistro horretan jasota ez dagoen baina azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuaren arabera baliozkotutako beste edozein euskara-titulu edo -ziurtagiri aurkeztu egin beharko da (297/2010 Dekretua, azaroaren 9koa, euskara egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliozkotzeko eta horiek Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko mailekin parekatzeko buruzkoa).

3.2.– Asimismo, determinados puestos de trabajo objeto de esta convocatoria pueden tener asignados los siguientes requisitos específicos: los requisitos de titulación referidos en el apartado 2.3

Los requisitos citados deberán ser acreditados de conformidad con lo establecido en la base 2 y 8 de las bases generales.

4.– Proceso selectivo.

El sistema de selección será el de concurso y constará de dos (2) partes:

4.1.1. Primera parte, el concurso: consistirá en el examen y valoración de los méritos alegados y acreditados por las y los aspirantes en la instancia, por medio del sistema de autovaloración, y se efectuará asignando a cada uno de ellos los puntos que le correspondan con arreglo al Baremo de méritos. Solo se valorará el número de instancias ordenadas por puntuación que se haya dispuesto en las bases generales que rigen la convocatoria.

El concurso no tendrá carácter eliminatorio, si bien será necesario obtener una puntuación mínima del 25% del total de puntos, a los efectos de lo establecido en la base 10.2 de las bases generales.

4.1.2. Segunda parte, prueba de euskera: de carácter obligatorio y eliminatorio para las y los aspirantes que opten a los puestos de trabajo, con perfil lingüístico 4, de carácter preceptivo, consistirá en determinar y acreditar en todo caso, el conocimiento del euskera al referido nivel.

Cuando figure acreditado en el Registro Unificado de Títulos y Certificaciones de Euskera, no habrá que acreditarlo, para lo cual la persona participante autorizará expresamente al Organismo Autónomo Euskararen Erakundea del Ayuntamiento de Leioa a su comprobación en el citado registro.

No obstante, sí deberá aportarse cualquier otro título o certificado de euskera no incluido en dicho registro, pero sí convalidado de acuerdo al Decreto 297/2010 de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de euskera, y su equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

4. *hizkuntza-eskakizuna egiaztatu nahi dutenek, apirilaren 3ko 47/2012 Dekretuan xedatutakoaren babesean (47/2012 Dekretua, euskaraz egindako ikasketa ofizialak onartzekoa eta euskarazko hizkuntza-titulu eta -ziurtagirien bidez egiaztatzeetik salbuestekoa), dagokion ziurtagiri akademikoa aurkeztu beharko dute. Ondorio horietarako, ETZEB Euskara Tituluen eta Ziurtagirien Erregistro Bateratuan baliozko diren salbuespenak baino ez dira onartuko.*

5. Hautaketa-prozesuaren kalifikazioa

5.1. *Lehiaketaren kalifikazioa merezimen-duen baremoaren arabera esleitutako puntuen baturak zehaztuko du (I. eranskina).*

5.2. *Bigarren zatia gai edo ez-gaitzat joko da derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetarako hautagai diren pertsonentzat. Inolako hizkuntza-eskakizunik eskatzen ez denean, euskara jakitea merezimendutzat hartuko da.*

5.3. *Izangaien azken kalifikazioa hautaketa-prozesu osoan lortutako puntuazioen baturak zehaztuko du.*

6. Lan-poltsa.

Hautaketa-prozesu honetatik ez da enplegu-poltsarik sortuko.

7. Lehentasun-klausula aplikatzea.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikulua aplikatzeko, artikulua horretan aurreikusitako berdinketa hausteko klausula ez da aplikatuko, Irakaslearen kategorian emakumeen azpiordezkaritzarik ez dagoelako

I. ERANSKINA.

MEREZIMENDUEN BAREMOAK

Abenduaren 28ko 20/2021 Legearen seigarren eta zortzigarren xedapen gehigarrietan xedatutakoaren arabera:

A) Esperientzia: gebienez 80 puntu.

Quienes pretendan acreditar el perfil lingüístico 4 al amparo de lo dispuesto en el 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, deberán aportar la certificación académica correspondiente. A estos efectos, únicamente se reconocerán aquellas exenciones que se hayan validado en el RUTCE-Registro Unificado de Títulos y Certificados de Euskera.

5. Calificación del proceso selectivo

5.1. *La calificación del concurso vendrá determinada por la suma de los puntos atribuidos con arreglo al Baremo de méritos que se incluye como Anexo I.*

5.2. *La segunda parte se calificará de Apto o no Apto para aquellas personas que opten a los puestos que llevan aparejado perfil lingüístico preceptivo. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno, el conocimiento del euskera será considerado como mérito.*

5.3. *La calificación final de las y los aspirantes vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en el total del proceso selectivo.*

6. Bolsa de empleo.

Del presente proceso selectivo no se creará bolsa de empleo.

7. Aplicación de la cláusula de prioridad.

A los efectos de la aplicación del artículo 27.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, no se aplicará la cláusula de desempate prevista en el citado artículo al no existir subrepresentación de las mujeres en la categoría de Profesor.

ANEXO I.

BAREMOS DE MÉRITOS

De conformidad con lo dispuesto en las disposiciones adicionales sexta y octava de la ley 20/2021 de 28 de diciembre:

A) Experiencia: hasta un máximo de 80 puntos

A.1. Esperientzia orokorra:

Esperientzia orokorra da edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuen esperientzia, deialdia egin duen administrazioan barne, kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo talde profesional parekatuei atxikitako lanpostuetan, baldin eta kidego, azpieskala, aukera, espezialitate edo talde profesional horiek hautaketa-prozesuaren xede badira, edozein izanik ere horien sorburua, funtzionario-izatera edo lan-harremana.

Gebienez 60 puntu emango dira, baremo honen arabera:

- Edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuengatik, deialdia egin duen administrazioa barne, 0,011 puntu lan egindako egun bakoitzeko:

a) Funtzionario gisa, Euskera irakaslearen kategoriako (edo funtzionalki antzekoa den kategorian) plazaetan, A taldeari eta A2 azpitaledeari atxikiak eta oinarri espezifiko hauetako 2.3 atalean aipatutako titulazio espezifikoa edo baliokidea behar dutenak.

b) Lan-kontratuko langile gisa, Euskera irakaslearen kategorian (edo funtzionalki antzekoa den kategorian), A taldeari eta A2 azpitaledeari atxikiak (edo lan-kontratuko langileentzat parekatua) eta oinarri espezifiko hauetako 2.3 atalean aipatutako titulazio espezifikoa edo baliokidea behar dutenak.

A.2. Esperientzia espezifikoa:

Hautaketa-prozesuan deitutako lanpostuak betetzeagatik deialdia egin duen administrazioan egindako zerbitzuei 20 puntu emango zaizkie gebienez, berariaz, bereizita eta esperientzia orokorraren balorazioaren osagarri gisa, baremo honen arabera:

- Deialdia egin duen administrazioan egindako zerbitzuengatik, 0,004 puntu lan egindako egun

A.1. Experiencia general:

Se entiende por experiencia general, la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los cuerpos, escalas, subescalas, opciones, especialidades o grupos profesionales asimilados a los anteriores que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter, funcional o laboral, de la relación de la que traiga causa.

Se valorará hasta un máximo de 60 puntos, de acuerdo al siguiente baremo:

- Por servicios prestados en cualquier Administración pública, incluida la Administración convocante, a razón de 0,011 puntos por día trabajado

a) en la condición de personal funcionario, en plazas de la categoría de Profesor de Euskera (o categoría funcionalmente similar), adscritas al grupo A, subgrupo A2 y que requieran titulación específica referida en el apartado 2.3 de las presentes bases específicas o equivalente.

b) en la condición de personal laboral, en la categoría de Profesor de Euskera (o categoría funcionalmente similar), adscrita al grupo A, subgrupo A2 (o asimilado para personal laboral) y que requieran titulación específica referida en el apartado 2.3 de las presentes bases específicas o equivalente

A.2. Experiencia específica:

Se valorarán, hasta un máximo de 20 puntos, de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, los servicios prestados en la Administración convocante por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo, de acuerdo al siguiente baremo:

- Por servicios prestados en la Administración convocante, a razón de 0,004 puntos por día trabajado, siempre que los puestos desempeñados guarden relación con el contenido funcional de los puestos convocados:

bakoitzeko, betiere betetako lanpostuek deitutako lanpostuen eduki funtzionalarekin zerikusia badute:

a) *Funtzionario gisa, Euskera Irakasle lanpostuei lotutako plazaetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan), A taldeari eta A2 azpitaldeari atxikiak eta oinarri espezifiko hauetako 2.3 atalean adierazitako titulazio espezifikoa edo baliokidea behar dutenak.*

b) *Lan-kontratuko langile gisa, Euskera irakasleen lanpostuetan (edo funtzionalki antzekoak diren lanpostuetan), A taldeari, A2 azpitaldeari (edo lan-kontratuko langileentzat) atxikita badaude eta oinarri espezifiko hauetako 2.3 atalean aipatutako titulazio espezifikoa edo baliokidea behar badute.*

Zenbatzeko, erakunde bakoitzean lan egindako aldiak batuko dira. Nolanahi ere, lanaldi partzialean edo murriztuan lan egindako aldiak lanaldi osoan lan egindakotzat hartuko dira. Ezin izango da egun berean kontratu/izendapen bat baino gehiago zenbatu.

B) Titulazioak eta probak gainditzea, karrerako funtzio finko edo lan-kontratu finkoko izaera lortzeko prozeduretan. Gehienez ere 20 puntu emango zaizkie merezimendu hauei:

B.1.- Deitutako lanpostura sartzeko eskatzen dena baino goragoko prestakuntza akademikoko maila batean (1) dagokion titulua izateagatik, betiere titulazioak deitutako lanpostuen eduki funtzionalarekin bat etorri z gero: 10 puntu

A1/A2: Unibertsitate-masterreko edota doktoregoko titulazioa edo baliokidea (MECES 3. eta 4. mailak)

B.2.- Erakunde ofizialetan jasotako prestakuntza (Herri Administra-zioeko Eskola edo Institutuetan Herri Administrazioetan, Unibertsitateetan, Elkargo Profesioaletan, Mutualitateetan, Fundazioetan, Elkarteetan, Federazioetan) emandako edo homologatutako ikastaro-ordu bakoitzeko, 0,05 puntu, gehienez

a) en la condición de personal funcionario, en plazas vinculadas a puestos de Profesor de Euskera, (o funcionalmente similares), adscritas al grupo A, subgrupo A2 y que requieran titulación específica referida en el apartado 2.3 de las presentes bases específicas o equivalente

b) en la condición de personal laboral, en puestos de Profesor de Euskera (o en puestos funcionalmente similares), adscritos al grupo A, subgrupo A2 (o asimilado para personal laboral) y que requieran titulación específica referida en el apartado 2.3 de las presentes bases específicas o equivalente

El cómputo se efectuará realizando la suma de los períodos trabajados en cada entidad. En todo caso, los períodos de tiempo en los que se haya prestado servicio a tiempo parcial o con jornada reducida se computarán como trabajados a jornada completa. No se podrá computar en un mismo día más de un contrato/nombramiento.

B) Titulaciones y superación de pruebas en procedimientos de acceso a la condición de funcionario de carrera o laboral fijo. Se valorarán hasta un máximo de 20 puntos los siguientes méritos:

B.1.— Por estar en posesión de un título correspondiente en un (1) nivel de formación académica superior al exigido para el acceso al puesto convocado, siempre que sean titulaciones adecuadas al ámbito funcional de los puestos convocados: 10 puntos.

A1/A2: Titulación de máster universitario y/o doctorado, o equivalente (Niveles MECES 3 y 4)

B.2.-Por la cantidad de horas de recepción de cursos formativos relacionados con el ámbito funcional de los puestos de trabajo convocados, e impartidos u homologados por entidades oficiales (Escuelas o Institutos de Administración Pública, Administraciones Públicas, Universidades, Colegios profesionales,

*20, betiere ikastaroak deitutako lanpostuen
eduki funtzionalarekin bat etorri gero.*

*Mutualidades, Fundaciones, Asociaciones,
Federaciones), 0,05 puntos por cada hora de
recepción, hasta un máximo de 20 puntos.*

Leioan, 2022 abenduaren 7an

En Leioa, a 7 de diciembre de 2022

Sin. Iban Rodriguez Etxebarria
Berenezko Lehendakaria

Sin. Begoña Gutierrez Antón
Idazkaria