

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

BETERRI-BURUNTZA MANKOMUNITATEA

Beterri Buruntzako Mankomunitateko Enpresa eta Sustapeneko Teknikariaren lanpostua bitarteko bidez betetzeko hautaketa-prozesua arautuko duten oinarriak.

Lehenengoa. Deialdiaren xedea.

Beterri Buruntzako Mankomunitateko Enpresa eta Sustapeneko Teknikariaren lanpostua bitarteko bidez betetzeko hauta-prozedurarako deialdia egiten da.

Ezaugarriak:

- Lanpostu-mota: Funtzionarioa.
- Sailkapen-taldea: A2.
- Eskala: Administrazio Orokorra.
- Azpieskala: Kudeaketa.
- Dedikazio mota: Lanaldi arrunta.
- Lanpostu-mailako osagarria: 20. maila.
- Lanpostuaren balorazioaren araberrako ordainsaria: 43.167,88 €.

– Hizkuntza eskakizuna: 4.

– Derrigortasun-data: 2022ko martxoaren 28a.

Bigarrena. Eginkizunak.

* Helburua nagusia:

– Eskualde-ingurunea aztertzea eta aukerak hautematea.

– Lurraldearen garapena sustatzen duten beste eragile, proiektu eta programa batzuetan lankidetzat publiko-pribatua sustatzea.

– Dirulaguntzen eskabideei proiektuak aurkeztea, garatzea, justifikatzea eta ebaluatzea.

– Eskualdeko eragileen lehiakortasuna eta ongizatea aprobetxatuko duten hobekuntza-zerbitzuak planifikatzea eta ematea.

– Enpresa-ekimen berriak abian jartzeko eta coworking publikoak eta lankidetzat sare publiko-pribatuak dinamizatzeko sentsibilizazio- eta laguntza-zerbitzuak ematea.

* Lanaren erantzukizun espezifikoak:

– Eskualdeko testuingurua eta jarduteko aukerak aztertzea, jarduteko aukera berriak identifikatzeko.

– Toki mailako garapen sozioekonomikoa sustatzeko programekin eta enplegu sorkuntzarekin eta bertan parte hartzen duten eragileekin koordinatzea.

– Proiektuak aurkeztea dirulaguntzen deialdietara, gauzatzera edo koordinatzera, diruz lagundutako ekintzen justifikazioa eta ebaluazioa.

– Berrikuntzari, lehiakortasunari, gizarteratzeari eta iraunkortasunari buruzko edukiak eguneratzea, bai eta, oro har, inguruko eragileentzat eta pertsonentzat interesgarria izan daitekeen guztia ere, webgunean eta sare sozialetan.

MANCOMUNIDAD BETERRI-BURUNTZA

Bases que regirán el proceso selectivo para la cobertura interina del puesto de trabajo de Técnico/a de empresa y promoción de la Mancomunidad de Beterri Buruntza.

Primera. Objeto de la convocatoria.

Se convoca procedimiento selectivo, para la cobertura interina del puesto de trabajo de Técnico/a de empresa y emprendimiento de la Mancomunidad de Beterri Buruntza.

Características:

- Tipo de puesto: Funcionario/a.
- Grupo de clasificación: A2.
- Escala: Administración General.
- Subescala: Gestión.
- Tipo de dedicación: Jornada ordinaria.
- Complemento de destino: Nivel 20.
- Retribución según valoración del puesto: 43.167,88 €.

– Perfil lingüístico: 4.

– Fecha Preceptividad: 28 de marzo de 2022.

Segunda. Funciones.

* Principal objetivo:

– Analizar el entorno comarcal y detectar oportunidades.

– Promover la colaboración público-privada en otros agentes, proyectos y programas que promuevan el desarrollo del territorio.

– Realizar la presentación, desarrollo, justificación y evaluación de los proyectos a las solicitudes de subvención.

– Realizar la planificación y prestación de servicios de mejora que aprovechen la competitividad y el bienestar de los agentes de la comarca.

– Prestar servicios de sensibilización y apoyo para la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales y dinamización de coworkings públicos y redes de colaboración público-privadas.

* Responsabilidades específicas del trabajo:

– Analizar el contexto regional y las posibilidades de actuación para identificar nuevas posibilidades de actuación.

– Coordinarse con los programas de promoción del desarrollo socioeconómico local y creación de empleo y agentes implicados en el mismo.

– Presentar proyectos a convocatorias de subvenciones, ejecución o coordinación, justificación y evaluación de las acciones subvencionadas.

– Actualizar los contenidos sobre innovación, competitividad, inclusión social y sostenibilidad, y en general, todo aquello que pueda ser de interés para los agentes y personas del entorno en la página web y en las redes sociales.

– Sentsibilizazio-ekitaldiak eta -jardunaldiak antolatzea, eta mankomunitateak bere lanpostuari dagozkion gaietan babesten, antolatzen edo babesten dituen ekitaldiak antolatzen eta koordinatzen parte hartzea.

– Agente sozioekonomikoekin eta erakundeekin foroetan, mahaietan eta/edo batzordeetan parte hartzea, lanpostuari dagozkion gaietan.

– Proiektuak garatzea beste erakunde batzuen programen barruan, beste erakunde batzuekin lankidetzan eta/edo bana-bana, lanpostuari dagozkion gaietan.

– Enpresen, erakundeen, eragile sozioekonomikoen eta enpresen arteko sinergiak sustatzea, enpresa-sarearen lehiakortasuna eta jasangarritasuna hobetzeko.

– Ekintzaileentzako aholkularitza pertsonalizatua, bideragarritasun-planak, enpresa sortzeko izapideak eta abar egiteko.

– Ekintzaile, enpresa sortu berri eta enpresentzako lankidetzak-espazioak abian jartzea, kudeatzea eta dinamizatzea.

– Enpresa-jarduera berriak abian jartzen laguntzeko zerbitzua ematea.

– Lankidetzak-dinamikak sortzea/garatzea eskualde-sektore estrategiko direlakoetan (lehen sektorea, merkataritza, turismoa, manufaktura-industria eta kultura-industriak, besteak beste).

– Eskualdeko enpresen balio-kateak identifikatzea, gaitasun handieneko arloak/sektoreak identifikatzea, espezializazio-arloak identifikatzea, eskualde-estrategiarekin bat datozen arloak indartzea eta identifikatutako balio-kateetan eta sektoreetan dauden aukerak aztertzea eta dinamizatzea, lurralde-, autonomia-, estatu- eta/edo Europako estrategien arabera.

– Ekonomia sustatzeko ekintza-planak planifikatzea eta definitzea, eta ekintzailetza eta startupak sustatzea. Sustapen ekonomikorako, enpresei laguntzeko eta ekimena bultzatzeko estrategiaren ekintzak koordinatzea.

– Egin beharreko jardunak identifikatzea, eta ekonomia-sustapeneko proiektuak abian jartzeko bideragarritasuna eta interesa aztertzea. Ekintzailetzako ekimen eta/edo programa berriak proposatzea. Ekintzailetza-proiektuei informazioa, aholkularitza eta laguntza ematea.

– Sustapen ekonomikoko, enpresei laguntzeko eta ekintzailetza-estrategiako ekintzak koordinatzea.

– Ekintzen emaitzen jarraipena eta ebaluazioa.

– Etengabeko harremanak izatea erakunde publiko eta pribatuekin.

– Ekintzailetza-ekosisteman esku hartzen duten eragile guztiekin lankidetzan aritzea, publikoak zein pribatuak izan.

– Finantzaketa eta lankidetzak publiko-pribatua bilatzea, proiektuak abian jartzeko.

– Enpresen lehiakortasuna bultzatzea eta bultzatzea, eta haien dibertsifikazioa sustatzea.

– Ekintzailetza-proiektuei informazioa, aholkularitza eta laguntza ematea. Ekintzailetza eta startupak garatzen eta bultzatzen parte hartzea. Ekimen eta/edo ekimen-programa berriak proposatzea.

– Covid osteko aldirian laguntza-programa berrien diseinuan parte hartzea.

– Birmoldatzeko eta lana mantentzeko prozesuetan zailtasunak dituzten enpresei laguntzea.

– Merkataritza publikoak sustatzeko neurriak eta merkataritza berritzeko eta eraldatzeko politikak bultzatzea, bai eta sektorearekin lankidetzan planifikatzea ere, helburu horiek betetzeko.

– Organizar actos y jornadas de sensibilización y participar en la organización y coordinación de los eventos que la mancomunidad apoye, organice o apoye en temas propios de su puesto de trabajo.

– Participar en foros, mesas y/o comisiones con agentes socioeconómicos e instituciones en materias propias de su puesto de trabajo.

– Desarrollar proyectos dentro de programas de otras entidades, en colaboración con otras entidades y/o de forma individual, en materias propias del puesto de trabajo.

– Promover sinergias entre empresas, instituciones, agentes socioeconómicos y empresas para mejorar la competitividad y sostenibilidad del tejido empresarial.

– Asesoramiento personalizado a personas emprendedoras para la elaboración de planes de viabilidad, trámites para la creación de empresa, etc.

– Puesta en marcha, gestión y dinamización de espacios de colaboración para emprendedores, empresas de nueva creación y empresas.

– Prestación del servicio de apoyo a la puesta en marcha de nuevas actividades empresariales.

– Creación/desarrollo de dinámicas de cooperación en los denominados sectores comarcales estratégicos (sector primario, comercio, turismo, industria manufacturera e industrias culturales, entre otros).

– Identificar las cadenas de valor de las empresas de la región, identificar las áreas/sectores con mayor capacidad, identificar las áreas de especialización, reforzar las áreas acordes con la estrategia regional y analizar y dinamizar las oportunidades existentes en los sectores y cadenas de valor identificados, de acuerdo con las estrategias territoriales, autonómicas, estatales y/o europeas.

– Planificar y definir los Planes de Acción de promoción económica y promover el emprendimiento y las startups. Coordinar las acciones de la estrategia de promoción económica, apoyo a la empresa e impulso a la iniciativa.

– Identificación de las actuaciones a realizar, analizando su viabilidad e interés en la puesta en marcha de proyectos de promoción económica. Proponer nuevas iniciativas y/o programas de emprendimiento. Información, asesoramiento y apoyo a proyectos de emprendizaje.

– Coordinar las acciones de promoción económica, apoyo a la empresa y estrategia de emprendimiento.

– Seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones.

– Mantener permanentemente las relaciones con las instituciones públicas y privadas.

– Colaborar con todos los agentes que intervienen en el ecosistema de emprendimiento, tanto públicos como privados.

– Búsqueda de financiación y colaboración público-privada para la puesta en marcha de proyectos.

– Impulsar e impulsar la competitividad de las empresas y fomentar su diversificación.

– Información, asesoramiento y apoyo a proyectos de emprendizaje. Participar en el desarrollo e impulso del emprendimiento y startups. Proponer nuevas iniciativas y/o programas de iniciativa.

– Participar en el diseño de nuevos programas de apoyo en el periodo post-covid.

– Apoyo a empresas con dificultades en los procesos de reconversión y mantenimiento del trabajo.

– Impulsar medidas de promoción y promoción del comercio público y políticas de innovación y transformación comercial, así como planificar en colaboración con el sector para el cumplimiento de estos objetivos.

– Turismoa sustatzeko aukerak eta baliabideak aztertzea, planifikatzea eta garatzea, etab.

– Turismo, Merkataritza eta Ostalaritzako talde sektorialekin lankidetzan aritzea eta industrialdeetako enpresa-elkarteak bultzatzea.

– Eskualde-mailan turismoa garatzen duten beste administrazio, elkarte edo erakunde batzuekin koordinatzea.

Hirugarrena. Araudi aplikagarria.

Hautaketa-prozesuaren deialdiari honako araudi hau aplikatuko zaio:

– Enplegu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testuategina, urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.

– 30/1984 Legea, abuztuaren 2koa, Funtzio Publikoa Erreformatzeko Neurriei buruzkoa.

– 11/2022 Legea, abenduaren 1koa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.

– Osagarri gisa, martxoaren 10eko 364/1995 Errege Dekretuaren bidez onartutako Estatuko Administrazio Orokorren zerbitzura diharduten langileen sarrerari, lanpostuak betetzeari eta Estatuko Administrazio Orokorreko funtzionario zibilen lanbide-sustapenari buruzko Erregelamendu Orokorra.

– 10/1982 Legea, azaroaren 24koa, Euskararen erabilera normalizatzeko oinarrizkoa.

– 86/1997 Dekretua, apirilaren 15koa, Euskal Autonomia Elkarteke herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautuko duena.

– 297/2010 Dekretua, azaroaren 9koa, euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatzeko dena.

– 39/2015 Legea, urriaren 1koa, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearena.

– 40/2015 Legea, urriaren 1koa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena.

– 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako.

– 3/2018 Lege Organikoa, abenduaren 5koa, Datu Pertsonalak Babestekoa eta Eskubide Digitalak Bermatzekoa.

– 2/2004 Legea, otsailaren 25koa, Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Dokumentuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzkoa.

– 7/1985 Legea, apirilaren 2koa, Toki Araubidearen Oinarriei buruzkoa.

– Toki-araubidearen arloan indarrean dauden lege-xedapenen testuategina, apirilaren 18ko 781/1986 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua.

– 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeek buruzkoa.

– Oinarri arautzaile hauek.

Laugarrena. Parte hartzeko baldintzak.

1. Prozeduran parte hartu nahi duten pertsonak, onartuak izateko, baldintza hauek guztiak bete beharko dituzte:

a) Europar Batasuneko estatu kide bateko nazionala izatea, Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 72. artikuluan aurreikusitako salbuespenekin.

b) Zereginak betetzeko gaitasun funtzionala izatea.

– Análisis, planificación y desarrollo de oportunidades y recursos para la promoción turística, etc.

– Colaboración con los grupos sectoriales de Turismo, Comercio y Hostelería e impulso a las asociaciones empresariales de los polígonos industriales.

– Coordinación con otras administraciones, asociaciones o entidades que desarrollan el turismo a nivel comarcal.

Tercera. Normativa aplicable.

Serán de aplicación a la convocatoria del proceso selectivo 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.

– Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

– Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

– 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 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.

Cuarta. Requisitos de participación.

1. Las personas que deseen tomar parte en el procedimiento, para ser admitidas, deberán reunir todos y cada uno de los requisitos siguientes:

a) Ser nacional de un estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 72 de la ley 11/2022 de 1 de diciembre, de Empleo Público.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Hamasei urte beteta izatea eta legez ezarritako erretiro-adin arunta ez gainditzea, titulazio-eskakizunik gabeko kidego, eskala, espezialitate edo lanbide-talde jakin batzuetan sartzeko baldintzei buruz legeak araututako berezitasunak salbu.

d) Diziiplina-espediente bidez edozein administrazio publikoren edo autonomia-erkidegoetako organo konstituzionalen edo estatutarioen zerbitzutik bereizita ez egotea, eta ebazpen judicial bidez enplegu edo kargu publikoetarako, funtzionarioen kidegoan edo eskalan sartzeko edo, lan-kontratudun langileen kasuan, banandua edo desgaitua izan den enplegu edo kargu publikoan betetzen zituzten eginkizunen antzekoak betetzeko desgaitutza absolutua edo berezia ez izatea. Beste estatu bateko herritarra izanez gero, desgaituta edo egoera baliokidean ez egotea, ezta diziplinazko zehapenik edo baliokiderik ere, bere egoeran baldintza berberetan enplegu publikora iristea eragozten duenik.

e) Betetzen ari ziren eginkizunen antzekoak egiteko desgaitua ez izatea, falta oso larri bat egiteagatik langile lan-kontratudunen diziplinazko kaleratze-zehapen baten ondorioz.

f) Gradu unibertsitate-titulua, eta legeak beste unibertsitate-titulu bat eskatzen duen kasuetan, titulu hori hartuko da kontuan. Aipatutako unibertsitate-tituluen ezarpena orokortzen ez den bitartean, funtzio publikoan sartzeko baliozkoak izango dira Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legeginzako Errege Dekretua indarrean jartzean indarrean dauden unibertsitate-titulu ofizialak.

Atzerrian lortutako titulazioak dituzten hautagaiek egiaztatu beharko dute dagokion baliozkotzea edo, hala badagokio, homologazioa egiaztatzen duen egiaztatzea dutela.

g) Hautaketa-prozesuaren barruan, 4. hizkuntza-eskakizuna edo baliokidea dutela egiaztatzea. Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 187.4 artikuluan eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetan euskararen erabileraren normalizatzeko prozesua arautzen duen apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren 43.2 artikuluan xedatutakoaren arabera: nahitaezko 4. hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuak hautatu eta betetzeko prozesuetan, hautagaietako batek ere egiaztatzen ez badu, 3. hizkuntza-eskakizuna aplikatuko zaio lanpostu horri, deialdi horretan lanpostua betetzeko baino ez.

Ildo horretan, deitutako lanpostua eta sortuko den lan-poltsa bitarteko moduan betetzeko, hamaseigarren oinarriarekin bat etorritik, 3. hizkuntza-eskakizuna edo baliokidea duten hautagaiak ere onartuko dira. Nolanahi ere, 4. hizkuntza-eskakizuna edo baliokidea egiaztatzen duten hautagaiak lehenetsiko dira.

2. Prozeduran parte hartu nahi dutenek aurreko atalean eskatzen diren baldintzak bete beharko dituzte, eta bitarteko funtzionario izendatu arte mantendu beharko dituzte, horiek egiaztatzeko prozedura-fasea alde batera utzi gabe.

3. Baldin eta hautaketa-prozeduraren edozein unetan Mankomunitateari jakinarazten bazaio parte-hartzailearen batek deialdian parte hartzeko eskatzen diren baldintzak betetzen ez dituela, pertsona hori hautaketa-prozeduratik kanpo geratuko da, hari entzun ondoren.

Bosgarrena. Deialdia argitaratzea eta eskabideak aurkeztea.

1. Forma.

Eskabideak eredu ofizial eta normalizatuaren arabera egindako dira. Eredu hori doan emango da Mankomunitatearen Erregistro Orokorrean (Herritarrei Arreta emateko Bulegoa), eta www.beterriburuntza.eus webgunean ere eskuragarri dago.

e) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación ordinaria establecida legalmente, a salvo de las especificidades reguladas mediante ley en relación con las condiciones de acceso a determinados cuerpos, escalas, especialidades o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos 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 al cuerpo o escala de personal funcionario, o, en el caso del personal laboral, para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el empleo o cargo público del que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sancionado disciplinariamente o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) No haber sido inhabilitado para el ejercicio de funciones similares a las que se desempeñaban, derivada de una sanción de despido disciplinario de personal laboral por la comisión de una falta muy grave.

f) Título Universitario de Grado, y en aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. Hasta tanto no se generalice la implantación de los mencionados títulos universitarios, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de 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.

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.

g) Acreditar dentro del proceso selectivo estar en posesión del Perfil Lingüístico 4 o equivalente. Según lo dispuesto en el artículo 187.4 de la Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco y en el artículo 43.2 del 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 los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo con Perfil Lingüístico 4 preceptivo, caso de no acreditarse éste por ninguna de las personas aspirantes se aplicará a dicho puesto el Perfil Lingüístico 3 a los únicos efectos de cobertura en tal convocatoria.

En este sentido, a los efectos de la cobertura interina del puesto convocado y de la bolsa que se genere, conforme a la base decimosexta, serán admitidas también las personas aspirantes que acrediten estar en posesión del Perfil lingüístico 3 de Euskara, o equivalente, si bien en todo caso prevalecerán las personas aspirantes que acrediten el Perfil lingüístico 4 o equivalente.

2. Quienes deseen tomar parte en el procedimiento deberán reunir los requisitos exigidos en el apartado anterior y mantenerlos hasta el momento del nombramiento como funcionario interino, sin perjuicio de la fase de procedimiento en que hubieran de proceder a su acreditación.

3. Si en cualquier momento del procedimiento selectivo, llegare a conocimiento de la Mancomunidad que alguna de las personas participantes carece de los requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria, dicha persona será excluida del procedimiento selectivo, previa audiencia de la misma.

Quinta. Publicación de la convocatoria y presentación de solicitudes.

1. Forma.

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial y normalizado que será facilitado gratuitamente en el Registro General de la Mancomunidad (Oficina de Atención a la Ciudadanía), y que se encuentra disponible también en la página web www.beterriburuntza.eus.

Onartuak izateko eta, hala badagokio, hautaketa-probetan parte hartzeko, hautagaiek eskabidean adierazi beharko dute eskatutako baldintza guztiak betetzen dituztela, betiere aurkezteko epea amaitzen den egunari dagokionez. Eskabidearekin batera, honako hauek aurkeztu beharko dira:

a) NANaren fotokopia edo nortasuna eta nazionalitatea egiaztatzen duen agiria.

b) Eskabide ofiziala, alegatutako merezimenduen zerrendarekin. Hamaikagarren oinarrian zehaztutako epean eta moduan egiaztatuko dira alegatutako merezimenduak.

2. Eskabideak aurkezteko lekua.

Eskabideak modu presentzian aurkeztu ahal izango dira, behar bezala beteta, Mankomunitatearen Erregistro Orokorrean (Herritarrei Arreta emateko Bulegoa), bai eta elektronikoki ere, Mankomunitatearen egoitza elektronikoa, www.beterriburuntza.eus web orriaren bidez.

Era berean, eskabideak Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan adierazitako administrazio publikoen erregistroetan aurkeztu ahal izango dira, 39/2015 Legearen laugarren xedapen iragankorrean xedatutakoari kalterik egin gabe. Mankomunitateari zuzenduko zaizkio, eta dagokion funtzionarioak data eta zigilua jarri beharko dizkio eskabideak aurkezteko epearen barruan.

3. Eskabideak aurkezteko epea.

Hamar egun balioduneko epean aurkeztu beharko dira, deialdiaren laburpena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

4. Instantzietako akatsak zuzentzea.

Eskabideak aurkezteko epearen barruan eskabidea garaiz eta behar bezala aurkezten ez bada, hautagaia hautaketa-prozesutik kanpo geratuko da.

Hala ere, 39/2015 Legearen 68. artikulua erekin bat etorritik, instantzietan akatsen bat izanez gero, interesdunari eskatuko zaio hamar egun balioduneko epean zuzen dezala instantziak duen akatsa edo okerra, eta adieraziko zaio ezen, hala egin ezean, eskaeran atzera egin duela ulertuko dela.

5. Parte hartzeko baldintzak.

Hautaketa prozesuan parte hartzea borondatezkoa da. Hori dela eta, hautagai bakoitzak berariazko eta zalantzarik gabeko baimena eman beharko du oinarri hauetan aurreikusitako gaitasun probak (jarrerak eta/edo gaitasunak) egiteko, hala badagokio, hautagaiak lanpostura egokitzen diren baloratzeko. Hala ere, proba horien emaitza balorazio faktore gisa erabiltzea onartuko da, oinarri hauetan aurreikusitakoaren arabera.

6. Datuen babesa.

Hautaketa-prozesu honetan parte hartzeak esan nahi du hautagaiek baimena ematen duela eskabidean jasotako datu pertsonalak, izen-abizenak, NANari eta prestakuntza-mailari buruzkoak, erabiltzeko, eta, oro har, hautaketa-prozesuaren emaitza partzialak edo behin betikoak jakinarazteko erabiltzen diren aldizkari, iragarki-taula, web-orri eta, oro har, epaimahaiak, erakundeak edo enpresak berak hautaketa-prozesuari dagokion proba behar bezala prestatzeko eta gauzatzeko behar diren datuak emateko erabiltzen diren bitarteko guztietan argitaratzeko.

Hamalagarren oinarrian, lan-poltsa bat egiteari buruzkoan, aurreikusitako ondorioetarako, hautaketa-prozesua amaitu ondoren hautagaiek berariaz adierazi beharko dute onartu nahi dutela Administrazio Publikoko beste erakunde batzuei lagatzeko honako datu hauek: izen-abizenak, NANa, helbidea, harreman-

Para ser admitidas y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, las personas aspirantes manifestarán en su solicitud que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para su presentación. A la solicitud se acompañará necesariamente:

a) Fotocopia del DNI o documento acreditativo de la identidad y nacionalidad.

b) Solicitud oficial con la relación de méritos alegados. La acreditación documental de los méritos alegados se efectuará en el plazo y forma determinados en la base undécima.

2. Lugar de presentación de las solicitudes.

Las solicitudes se podrán presentar de forma presencial debidamente cumplimentadas en el Registro General de la Mancomunidad (Oficina de Atención a la Ciudadanía), así como, electrónicamente en la sede electrónica de la Mancomunidad, accesible a través de la página web, www.beterriburuntza.eus.

Igualmente, las instancias podrán presentarse en los registros de las Administraciones Públicas señaladas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de la Ley 39/2015. Se dirigirán a la Mancomunidad, debiendo ser fechadas y selladas por el funcionario o la funcionaria correspondiente dentro del plazo de presentación de instancias.

3. Plazo de presentación de instancias.

Deberán presentarse en el plazo de diez días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

4. Corrección de defectos en las instancias.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma, dentro del plazo de presentación de instancias, supondrá la exclusión de la persona aspirante del proceso selectivo.

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 para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane la falta o defecto de que adolezca la instancia con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición.

5. Condiciones de participación.

La participación en el proceso selectivo es voluntaria e implicará que, por parte de cada persona aspirante, se presentará consentimiento expreso e inequívoco para realizar, en su caso, pruebas competenciales (actitudes y/o aptitudes) previstas en las presentes bases, a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo, aceptando que el resultado de esas pruebas sea utilizado como un factor más de valoración, de conformidad con lo previsto en las presentes bases.

6. Protección de datos.

La participación en el presente proceso selectivo supone el consentimiento por parte de la persona aspirante, del tratamiento de sus datos de carácter personal recogidos en la solicitud y referidos a nombre y apellidos, DNI y nivel de formación, para su publicación en Boletines, Tablones de Anuncios, página web y en general cualquier medio que se utilice para la comunicación de los resultados parciales o definitivos del proceso selectivo, en general, de aquellos datos que sean necesarios para la correcta preparación y ejecución de la prueba correspondiente al proceso selectivo por parte del propio Tribunal, organismo o empresa a quien, en su caso, el Tribunal así lo encargue.

A los efectos previstos en la base decimocuarta, relativa a la confección de una Bolsa de Trabajo, las personas aspirantes tras finalizar el proceso selectivo deberán manifestar expresamente su voluntad de aceptar la cesión a otras entidades de la Administración Pública sus datos relativos a: nombre y apelli-

tarako telefona eta prestakuntza-maila, soil-soilik erakunde horiek enplegu-eskaintzak egin ahal izateko legez aurreikusitako baldintzetan.

Hautagaiek emandako datuak Beterri Buruntzako Mankomunitatearen ardurapeko fitxategian sartuko dira. Interesdunek datuetan sartzeko, datuak zuzentzeko, datuak ezerezteko eta datuen aurka egiteko eskubideak baliatu ahal izango dituzte. Horretarako, idazki bat bidali beharko dute helbide honetara: administrazioa@beterriburuntza.eus.

Fitxategi horren erabilera eta funtzionamendua Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren eta Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legearen aurreikuspenetara egokituko da.

Seigarrena. Hautagaiak onartzea.

1. Eskabideak aurkezteko epea amaituta, Lehendakariak onartu eta aginduko du onartuen eta baztertuen behin-behineko zerrenda jasotzen duen ebazpena mankomunitateko iragarki-taulan eta www.beterriburuntza.eus web-orrian argitaratzeko. Zerrenda horietan hautagaien izen-abizenak eta Nortasun Agiri Nazionalaren zenbakia agertuko dira, Datuak Babesteko Espainiako Agentziak Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren zazpigarren xedapen gehigarria behin-behinean aplikatzeko orientazioari buruz xedatutakoaren arabera, eta, hala badagokio, ez onartzeko arrazoiak.

Ebazpen horretan, halaber, lehenengo ariketa hasteko tokia, eguna eta ordua adieraziko dira, bai eta epaimahai kalifikatzaileko titularren eta ordezkoen izendapena ere. Epaimahaiak web orrian eta Mankomunitatearen iragarki-taulan argitaratuko ditu hurrengo ariketetarako deialdiak.

2. Zerrenda horretatik kanpo geratzen diren hautagaiek hamar egun balioduneko epea izango dute, iragarki oholean eta www.beterriburuntza.eus web orrian argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, baztertze arrazoi izan diren akatsak edo omisioak zuzentzeko.

3. Erreklamaziorik aurkezten ez bada, behin-behineko zerrenda behin betikotzat joko da automatikoki. Halakorik balego, behin betiko zerrenda onartzeko beste ebazpen batean baietsiko edo ezetsiko dira, eta aurrekoaren modu berean argitaratuko da. Ebazpen honen aurka, berraztertze errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio Lehendakariari, hilabeteko epean, zerrendak iragarki-oholean eta www.beterriburuntza.eus web-orrian argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita.

4. Behin-behineko zerrendetan baztertuak izan eta zerrenda horien aurka erreklamazioa epe barruan aurkeztu duten hautagaiek kautelaz aurkeztu ahal izango dira probak egitera, baldin eta egun horretarako ez bada ebatzi planteatutako erreklamazioa. Era berean, behin betiko zerrendetan baztertutako pertsonak kautelaz aurkeztu ahal izango dira probak egitera, baldin eta egiaztatzen badute kanporatzearen aurkako errekurtsoa aurkeztu dutela, eta egun horretarako errekurtso hori ebatzi ez bada.

Zazpigarrena. Epaimahai Kalifikatzailea.

1. Osaera.

Proba zehaztu, garatu eta ebaluatze eta parte-hartzaileak hautatzeko, epaimahai kalifikatzaile bat eratuko da. Honako hauen arabera eratuko da: Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 60. artikulua; ekainaren 7ko 896/1991 Errege Dekretuaren 4. artikulua; Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Le-

gearen 11/2022 Legearen 11. artikulua; eta 2023ko martxoaren 29ko 61 zenbakiko 2023ko martxoaren 29a, asteazkena. Número 61 Miércoles, a 29 de marzo de 2023

Los datos facilitados por las personas aspirantes se integrarán en el correspondiente fichero cuyo responsable es la Mancomunidad de Beterri Buruntza. Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: administrazioa@beterriburuntza.eus.

El uso y funcionamiento de este fichero 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.

Sexta. Admisión de personas aspirantes.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia aprobará y ordenará publicar en el Tablón de Anuncios de la mancomunidad y en la página web: www.beterriburuntza.eus, la resolución con la lista provisional de personas admitidas y excluidas. En estas listas constará el nombre y dos apellidos de las personas aspirantes, el número del Documento Nacional de Identidad conforme a lo dispuesto por la Agencia Española de Protección de Datos sobre la orientación para la aplicación provisional de la Disposición Adicional Séptima de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en su caso, la causa de la no admisión.

Asimismo, en dicha resolución se indicará el lugar, fecha y hora de comienzo del primer ejercicio, así como la designación de las personas titulares y suplentes del Tribunal Calificador. Los llamamientos para los sucesivos ejercicios se harán públicos por el tribunal en la página web y en el tablón de anuncios de la Mancomunidad.

2. Las personas aspirantes que figuren excluidas en la referida lista dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Tablón de Anuncios y en la página web: www.beterriburuntza.eus para la subsanación de los defectos u omisiones que hubieran motivado la exclusión.

3. La lista provisional se entenderá automáticamente elevada a definitiva si no se presentaran reclamaciones. Si las hubiera, serán estimadas o desestimadas, en su caso, en una nueva resolución por la que se apruebe la lista definitiva que se hará pública de la misma forma que la anterior. Contra esta resolución podrá interponerse recurso de reposición ante la Presidencia en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de las listas en el Tablón de Anuncios y en la página web: www.beterriburuntza.eus.

4. Aquellas personas aspirantes que, habiendo sido excluidas en las listas provisionales hubieran presentado reclamación en plazo contra dichas listas, podrán presentarse de forma cautelar a la realización de las pruebas si para dicha fecha no se ha resuelto la reclamación planteada. Asimismo, las personas excluidas en las listas definitivas podrán presentarse a la realización de las pruebas con carácter cautelar, siempre y cuando acrediten haber presentado el oportuno recurso contra su exclusión, y si para dicha fecha no se ha resuelto el mismo.

Séptima. El Tribunal Calificador.

1. Composición.

Al objeto de la determinación, desarrollo y evaluación de la prueba y la selección de las personas participantes se constituirá un Tribunal Calificador. Se constituirá conforme a lo señalado en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 4 del Real Decreto 896/1991 del 7 de junio, artículo 81 de la Ley 11/2022, de 1

gearen 81. artikulua; eta Eusko Legebiltzarraren otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikulua (4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzena).

Epaimahaia kalifikatzailea Lehendakari batek, hiru mahaikidek eta Idazkari batek osatuko dute.

Batzordearen osaera teknikoa izango da nagusiki, eta espezialitate-printzipioak zehaztuko du. Beraz, kide guztiek izan beharko dute lanpostua betetzeko eskatzen den maila akademiko bereko edo goragoko titulazioa, eta, kideen erdiek, gutxienez, ezagutza-arlo berekoak izan beharko dute, eta, egokia ez dela justifikatzen ez bada, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatu beharko da.

Epaimahaietako kide titularrak eta ordezkariak presidentek izendatuko ditu, eta izendapen hori Mankomunitateko iragarkitaulan eta www.beterriburuntza.eus web-orrian argitaratuko da.

Nolanahi ere, epaimahaiak bere lanetan aholkulariak sarzea erabaki ahal izango du, hautaketa-prozesuko proba guztietarako edo batzuetarako. Aholkulari horiek beren espezialitate teknikoetara mugatuko dira, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 81.9 artikuluan ezarritakoaren arabera; hitza izango dute, baina botorik ez.

2. Abstentzia eta errefusatea.

Epaimahaia osatzen duten pertsonen parte hartzeari uko egin beharko diote, eta Mankomunitateko Lehendakariak jakinarazi beharko diote, baldin eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. artikuluan xedatutakoaren arabera, hautagaiek errekusatu ahal izango dituzte, Aurreko artikuluan aurreikusitako kausaren bat gertatzen denean.

3. Eraketa.

Epaimahaia ezin izango da eratu, ezta jardun ere, baldin eta ez bada berataratu, gutxienez, lehendakaria eta idazkaria, eta gainerako kideen erdia. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen da idazkaria.

Kide anitzeko organoko titularrak ez badaude edo gaixorik badaude, eta, oro har, justifikatutako arrazoiren bat bada, haien ordezkariak ordeztuko dituzte. Presidentearen kargua hutsik bada, presidentea kanpoan edo gaixorik bada, edo legezko beste arrazoiren bat gertatzen bada, haren ordezkariak ordezkatu du, eta, halakorik ezean, epaimahaiko kideen artean hierarkian goragokoena, antzinakoena eta zaharrena den kideak, hurrenkera horretan. Idazkaritzaren kargua hutsik bada, idazkaria kanpoan edo gaixorik bada, haren ordezkariak ordezkatu du aldi baterako, edo, bestela, hark erabakiko du.

4. Jarduna.

Hautaketa-sistema osatzen duen proba garatzea epaimahai kalifikatzaileari dagokio. Epaimahaiak erabateko autonomia funtzionala izango du, prozeduraren objektibotasunaren erantzule izango da eta deialdiaren oinarriak betetzen direla bermatuko du. Beraz, deialdi honetan eta bere oinarrietan ezarritako mugen barruan, Epaimahaia da egin beharreko probaren edukia, aplikatu beharreko ebaluazio-irizpideak, ebaluazioaren emaitzak eta proba gauzatzeari buruzko era guztietako ingurubarrak zehazteko eskumena duen organoa. Bere lanetan aholkulariak edo espezialistak sar daitezke, oposizio-lehiaketan jasotako proba guztietarako edo batzuetarako, eta beren espezialitateetan aholkularitza eta laguntza teknikoa ematera mugatuko dira.

Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 10eko 40/2015 Legearen 15.etik 18.era bitarteko artikuluetan ezarritako arauen arabera jardungo du epaimahaiak. Lehendakariak koordinatuko du hautaketa-prozesua, eta bozketetan berdinke-

de diciembre, de Empleo Público Vasco y el artículo 20 de la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

El Tribunal Calificador estará integrado por un/a Presidente/a, tres Vocales, y un/a Secretario/a.

Su composición será predominantemente técnica y vendrá determinada por el principio de especialidad, por lo que la totalidad de sus miembros deberán poseer titulación de igual o superior nivel académico a las exigidas para la provisión del puesto de trabajo y, al menos en la mitad de sus miembros dicha titulación deberá corresponder al mismo área de conocimientos y, salvo que se justifique su no pertinencia, deberá garantizarse la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Los miembros, titulares y suplentes, de los Tribunales serán designados por la Presidencia y su designación se hará pública en Tablón de Anuncios de la Mancomunidad y en la página web: www.beterriburuntza.eus.

En todo caso, el Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as, para todas o algunas de las pruebas de las que conste el proceso selectivo, que se limitaran al ejercicio de sus especialidades técnicas, a tenor de lo establecido en el artículo 81.9 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, actuando con voz, pero sin voto.

2. Abstención y recusación.

Las personas que integren el Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la Presidencia de la Mancomunidad, cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y las personas aspirantes podrán recusarlas conforme a lo establecido en el art. 24 de la citada Ley cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo anterior.

3. Constitución.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, de las personas (titulares o suplentes), que desempeñen la Presidencia y la Secretaría y la mitad del resto de sus miembros. Del cómputo se exceptúa a la persona que desempeña la Secretaría.

En caso de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concorra alguna causa justificada, las personas titulares del órgano colegiado serán sustituidas por sus suplentes. En casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la Presidencia será sustituida por su suplente y, en su defecto, por el miembro del Tribunal de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes. La sustitución temporal de la Secretaría en supuestos de vacante, ausencia o enfermedad se realizará por su suplente o, en su defecto, por acuerdo del mismo.

4. Actuación.

El desarrollo de la prueba que compone el sistema selectivo corresponderá al Tribunal Calificador, que actuará con plena autonomía funcional, será responsable de la objetividad del procedimiento y garantizará el cumplimiento de las Bases de la convocatoria. Por tanto, dentro de los límites establecidos en esta convocatoria y sus bases, el Tribunal es el órgano competente para determinar el contenido de la prueba a realizar, los criterios de evaluación aplicables, los resultados de la misma y las circunstancias de todo tipo relativas a su ejecución; pudiendo disponer la incorporación a sus trabajos de personas asesoras o especialistas, para todas o alguna de las pruebas de las que conste el concurso-oposición, que se limitarán a prestar su asesoramiento y colaboración técnica en el ejercicio de sus especialidades.

El Tribunal ajustará su actuación a las reglas determinadas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 10 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La Presidencia coordinará la realización del proceso selectivo y dirigirá los posibles

tarik egonez gero, bere kalitate-botoarekin ebatziko du. Epaimahaiko kide guztiek hitza eta botoa izango dute, idazkariak izan ezik. Idazkariak hitza izango du, baina botorik ez.

Epaimahaiko kideek eta hautaketa-prozesuan parte hartzen duten aholkulariek edo espezialistek, beren eginkizunak betetzeari, intimitaterako eskubidea eta hautagaiekiko errespetua eta begirunea bermatuko dituzte, eta hautagaiei buruz jasotako informazioa behar bezala tratatzen dela zainduko dute.

Epaimahaiak ahalmena izango du oinarri hauetan aurreikusten ez den guztian hautaketa-prozesua behar bezala antolatu eta garatzeko behar diren erabakiak hartzeko, bai eta prozesua interpretatzeari eta aplikatzeari buruz sortzen diren arazoak ebazteko ere, bai eta bere eginkizunak betetzeko ere.

Epaimahaiak, hautaketa-prozesuaren edozein unetan, hautagaien nortasuna egiaztatzeko eskatu ahal izango du.

Epaimahaiaren ebazpenen aurka, gora jotzeko errekurtsoa aurkeztu ahal izango zaio presidenteari, hilabeteko epean, ebazpena iragarki-oholean argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Zortzigarrena. Hautaketa-sistema.

1. Hautaketa-sistema oposizio-lehiaketa izango da. Oposizio- eta lehiaketa-sistemak bate bestearen ondoren egingo dira, hautagaien gaitasuna zehazteko eta haien arteko lehentasun-ordena finkatzeko.

2. Oposizio-lehiaketaren guztizko puntuazioa bi faseetan lortutako batura izango da, eta hautagaien lehentasun-ordena zehaztuko du.

Bederatzigarrena. Oposizio-fasea.

Oposizio-faseak honako ariketa hauek izango ditu:

– Lehenengo ariketa: Nahitaezkoa eta baztertzaila hautagai guztientzat.

Idatziz erantzun beharko da test motako galdera-sorta bat, erantzun anitzekin. Horietako bat zuzena izango da, eta deialdi honetako gai-zerrendaren edukian oinarrituko da (I. eranskina). Epaimahaiak erabakiko du zenbat galdera egingo diren, gaizki erantzundakoengatik zigortuko diren edo ez, probaren iraupena eta abar. Azterketaren hasieran emango da horren berri.

Ariketa hau gehienez 80 punturekin kalifikatuko da, eta gainditzeko gutxienez 40 puntu lortu beharko dira.

– Bigarren ariketa: Eskumenak baliatzea. Nahitaezkoa aurreko ariketa gainditzeko duten hautagai guztientzat.

Gaitasunak (jarrerak eta/edo gaitasunak) neurtzeko proba bat edo gehiago egingo dira, hautagaiak lanpostura egokitzen diren baloratzeko. Gaitasun intelektualak eta aptitudinalak neur-tu ahal izango dira, baita jarrerazkoak edo nortasunekoak ere.

Epaimahaiak lanpostuaren arabera egokituz jotzen dituen tresna motak (testak, talde-dinamikak, elkarriketak, rol-proba, etab.) erabili ahal izango dira.

Ariketa honetan ebaluatuko diren funtsezko gaitasunak honako hauek izango dira: Lidergoa; Egoera berrietara egokitze gaitasuna; Talde-lana; Komunikazioa; Herritarrentzako orientazioa; Erakundearekiko konpromisoa; Ikuspegi estrategikoa; Gaitasun analitikoa; Antolatze eta planifikatzeko gaitasuna; Berrikuntza; Proaktibitatea, besteak beste. Azkenean ebaluatuko diren gaitasunak epaimahaiak zehaztu eta argitaratuko ditu informazio-oharrean, ariketa hori noiz egin den zehaztuz.

Ariketa hau gehienez 20 punturekin kalifikatuko da. Ariketa hau ez da baztertzaila izango, eta lortutako puntuak batzeko baino ez du balioko, 20 puntuko mugarekin.

empates en las votaciones con su voto de calidad. Todas las personas integrantes del Tribunal tendrán voz y voto, excepto quien desempeña la Secretaría, que tendrá voz, pero no voto.

Quienes formen parte del Tribunal, así como las personas asesoras o especialistas que intervengan en el proceso selectivo, en el ejercicio de sus funciones garantizarán el derecho a la intimidad y el respeto y consideración a las personas aspirantes y velarán por el correcto tratamiento de la información recogida sobre cada una de ellas.

El Tribunal queda facultado para adoptar los acuerdos necesarios para el buen orden y desarrollo del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas Bases y resolver cuantas cuestiones se susciten relativas a su interpretación y aplicación, así como para el propio ejercicio de sus funciones.

El Tribunal podrá requerir, en cualquier momento del proceso selectivo, la acreditación de la identidad de las personas aspirantes.

Contra las resoluciones del Tribunal podrá interponerse recurso de alzada ante la Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Tablón de anuncios.

Octava. El sistema selectivo.

1. El sistema selectivo será el de concurso-oposición, que consistirá en la sucesiva celebración de los sistemas de oposición y concurso, para determinar la aptitud de las personas aspirantes y fijar el orden de prelación entre ellas.

2. La puntuación total del concurso-oposición será la suma de las obtenidas en sus dos fases y determinará el orden de prelación de las personas aspirantes.

Novena. Fase de Oposición.

La Fase de Oposición constará de los siguientes ejercicios:

– Primer ejercicio: Obligatorio y eliminatorio para todas las personas aspirantes.

Consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test de preguntas con respuestas múltiples, siendo una de ellas correcta, basado en el contenido del Temario de esta convocatoria, que se adjunta como anexo I. Queda a criterio del Tribunal la fijación del número de preguntas, la penalización o no por las erróneamente contestadas, duración de la prueba, etc. que se hará público al comienzo del ejercicio.

Este ejercicio se calificará sobre un máximo de 80 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 40 puntos para superarlo.

– Segundo ejercicio: Ejercicio Competencial. Obligatorio para todas las personas aspirantes que superen el ejercicio anterior.

Consistirá en la realización de una o más pruebas destinadas a medir las competencias (actitudes y/o aptitudes), a fin de valorar la adecuación de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se podrán medir tanto las competencias intelectivas-aptitudinales, como las actitudinales o de personalidad.

Se podrán utilizar los distintos tipos de herramientas (test, dinámicas de grupo, entrevistas, pruebas de rol, etc.) que el Tribunal considere oportunas en función del puesto de trabajo.

Las competencias clave que se evaluarán en este ejercicio serán tales como: Liderazgo; Capacidad de adaptación a nuevas situaciones; Trabajo en equipo; Comunicación; Orientación a la ciudadanía; Compromiso con la organización; Enfoque estratégico; Capacidad analítica; Capacidad de organización y planificación; Innovación; Proactividad entre otros. Las competencias que finalmente se evaluarán serán concretadas y publicadas por el Tribunal en la nota informativa donde especificará la fecha de realización de dicho ejercicio.

Este ejercicio se calificará sobre un máximo de 20 puntos. Este ejercicio no tendrá carácter eliminatorio y simplemente servirá para sumar los puntos obtenidos, con el límite máximo de 20 puntos.

Hamargarrena. Oposizio-probak gauzatzea.

1. Hasiera.

Oposizio-faseko ariketak ezin izango dira hasi deialdia Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta gutxienez hilabete igaro arte.

Oposizio-faseko ariketa bakoitzean, ariketa horiek zuzendu ondoren eta hautagaien nortasuna argitu eta bakoitzaren kalifikazioa zehaztu aurretik, epaimahaiak ariketa gainditzeko behar den gutxieneko puntuazioa lortzeko behar den ezagutza-maila edo -atalasea ezarri ahal izango du.

Epaimahai kalifikatzaileak oposizio-faseko probak oinarrietan aurreikusitakoak bestelako hurrenkeran egitea erabaki ahal izango du.

2. Argitalpena.

Oposizio-faseko lehenengo ariketaren tokia, eguna eta ordua Mankomunitateko iragarki-taulan eta mankomunitatearen webgunean argitaratuko dira, hautaketa-prozesuan onartutakoan eta baztertutakoan behin-behineko zerrenda onartzen duen ebazpenarekin batera, gutxienez zazpi egun baliodun lehenago. Oposizioaren gainerako ariketa Mankomunitateko iragarki-oholean eta mankomunitatearen webgunean argitaratuko du epaimahaiak. Iragarki horiek gutxienez hurrengo ariketa egin baino 48 ordu lehenago argitaratu beharko dira.

3. Deialdia.

Hautagaiei deialdi bakarra egingo zaie ariketa bakoitzerako, eta deitzen zaienean pertsona bat edozein ariketatara aurkeztu ez bada, ariketa berean eta hurrengoetan parte hartzeko eskubidea bertan behera geratuko da automatikoki, eta hautaketa-prozesutik kanpo geratuko dira, behar bezala justifikatutako eta epaimahaiak libreki balioetsitako kasuetan izan ezik.

Arau bera aplikatuko zaie derrigorrezko edozein ariketa egin hasi ondoren parte hartzen duten hautagaiei. Probak egitera ez joatea edo berandu joatea horiei uko egin zaiela ulertuko da.

4. Identifikazioa.

Epaimahai kalifikatzaileak edozein unetan eskatu ahal izango die hautagaiei behar bezala identifika daitezten, eta, horretarako, oposizioko ariketa bakoitzean parte hartu beharko dute, NANarekin edo epaimahaiaren iritziz hautagaiaren nortasuna behar bezala egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizialekin batera (pasaporte, gidabaimena, atzeritarraren nortasun-zenbakia eta abar).

5. Erreklamazioak.

Kalifikazioak argitaratu eta hiru egun balioduneko epea emango da emandako kalifikazioei buruzko erreklamazioak aurkezteko.

Hamaikagarrena. Lehiaketa-fasea.

Merezimenduak kalifikatzeko, oposizioko azken ariketaren emaitzak argitaratu ondoren, hamar egun balioduneko epea ezarriko da hautagaiek eskabidean alegatutako merezimenak egiaztatzen.

Eskabidean adierazi ziren merezimenduak baino ez dira baloratuko, baldin eta, goian adierazitako epea amaitzean, behar bezala egiaztatu badira, jatorrizko dokumentuak edo kopia konpultsatutakoak aurkeztuta.

Oinarriak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu arte lortutako merezimenduak bakarrik baloratuko dira.

Lehiaketa-fasea ez da baztertzailerik izango, eta fase horretan lortutako puntuazioak ezin izango dira kontuan hartu oposizio-faseko probak gainditzeko.

Décima. Desarrollo de las pruebas de Oposición.

1. Inicio.

Los ejercicios de la fase de oposición no podrán iniciarse hasta transcurrido, al menos, un mes desde la publicación de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

En cada uno de los ejercicios de la fase de oposición, una vez corregidos los mismos y antes de desvelar la identidad de los aspirantes y determinar la calificación de cada uno, el Tribunal podrá establecer el nivel o umbral de conocimientos necesario para la obtención del mínimo de puntos necesario para aprobar el ejercicio.

El Tribunal Calificador podrá disponer la celebración de las pruebas de la fase de oposición en orden diferente al previsto en las bases.

2. Publicación.

El lugar, fecha y hora de comienzo del primer ejercicio de la fase de Oposición se publicará en el Tablón de Anuncios de la Mancomunidad y en la página web de la mancomunidad, conjuntamente con la resolución que apruebe la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo, con una antelación no inferior a siete días hábiles. La publicación del restante ejercicio de la oposición, se efectuará por el Tribunal en el Tablón de Anuncios de la Mancomunidad y en la página web de la mancomunidad. Estos anuncios deberán hacerse públicos con 48 horas, al menos, de antelación a la celebración del siguiente ejercicio.

3. Convocatoria.

Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, y la no presentación de una persona a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluidas en consecuencia del proceso selectivo, salvo en los casos debidamente justificados y apreciados libremente por el Tribunal.

La misma regla se aplicará a aquellas personas aspirantes que concurran a la realización de cualquiera de los ejercicios obligatorios una vez iniciada la ejecución de los mismos. La ausencia o retraso a la realización de las pruebas tendrá la consideración de renuncia a las mismas.

4. Identificación.

El Tribunal calificador podrá en todo momento requerir a las personas aspirantes para que se identifiquen debidamente, a cuyo efecto habrán de concurrir a la realización de cada ejercicio de la oposición provistos del DNI o cualquier otro documento oficial, que a juicio del tribunal resulte suficientemente acreditativo de la identidad de la persona aspirante (pasaporte, permiso de conducir, Número de Identidad de Extranjero etc.).

5. Reclamaciones.

Se otorgará un plazo de tres días hábiles tras la publicación de las calificaciones para la presentación de reclamaciones en relación a las calificaciones otorgadas.

Undécima. Fase de concurso.

Con el fin de proceder a la calificación de los méritos, tras la publicación de los resultados del último ejercicio de la oposición se establecerá un plazo de diez días hábiles para que las personas aspirantes acrediten los méritos alegados en la instancia.

Sólo serán valorados los méritos que previamente se hicieron constar en la solicitud y que, al término del plazo arriba indicado, se hayan acreditado debidamente, mediante la aportación de documentos originales o copias compulsadas.

Únicamente se valorarán los méritos contraídos hasta la fecha de publicación de las bases en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio ni las puntuaciones obtenidas en la misma podrán tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

1. Esperientzia, gehienez 30 puntu.

– Administrazio Publikoan A2 taldeari dagozkion Enpresa eta Sustapenezako Teknikarien lanpostuetan emandako zerbitzuak: 2 puntu, Zerbitzuan egindako urte oso bakoitzeko; gehienez ere, 20 puntu.

Hilabeteari dagokion zatikiari 0,15 puntu emango zaizkio. Ez dira baloratuko hilabetetik beherako zatikiak.

– Sektore pribatuan, Enpresa eta Sustapenezako Teknikarien lanpostuetan edo lanpostu baliokideetan emandako zerbitzuak, deitutako lanposturako eskatzen den titulazioa eskatzen dutenak, autonomoen erregimenean edo besteren kontura:

Puntu 1 Zerbitzuan emandako urte oso bakoitzeko, 10 puntu gehienez.

Hilabete bati dagokion zatikiari 0,05 puntu emango zaizkio. Ez dira baloratuko hilabetetik beherako zatikiak.

Atal honetan ez dira baloratuko behin-behineko langileen lanpostuetan zerbitzuak ematea, ez bekak, ez prestakuntza-praktikak, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 30.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Administrazio Publikoan emandako zerbitzuak eman diren Administrazioaren ziurtagirien bidez egiaztatu beharko dira, kontratuaren iraupena eta betetako lanpostua zehaztuz.

Sektore pribatuan besteren kontura edo autonomo gisa emandako zerbitzuak egiaztatzeko, zerbitzuak eman diren enpresaren ziurtagiria aurkeztu beharko da (betetako lanpostua eta lanpostu horretan egindako eginkizunak adierazita), eta Gizarte Segurantzak emandako lan-bizitza ere aurkeztu beharko da.

2. Tituluak eta Prestakuntza: Tituluak eta Prestakuntza atal honetan gehienez ere 15 puntu lortu ahal izango dira.

Atal honetan, IVAPek, INAPek eta gainerako prestakuntza-zentro ofizialek antolatutako prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak baloratuko dira, baita etengabeko prestakuntzarako planak gauzatzen laguntzen duten erakunde eta instituzioek antolatutakoak ere, betiere lortu nahi den lanpostuaren berezko eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten gaiei buruzkoak badira, ikastaro horien iraupenaren arabera eta baremo hauen arabera:

– Prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak:

20-49 orduko iraupen bakoitzeko: puntu 1.

50-100 orduko iraupen bakoitzeko: 3 puntu.

100 ordutik gorako iraupen bakoitzeko: 5 puntu.

Ikastaroak eman dituen erakunde ofizialak emandako ziurtagiriak aurkeztuz edo lortutako tituluak aurkeztuz egiaztatuko dira egindako ikastaroak. Prestakuntza osagarriari dagokion merezimendua egiaztatzeko aurkeztu den dokumentazioan, haren iraupena zehaztu beharko da.

Hamabigarrena. Hautaketa-prozesuaren kalifikazioa.

Emaitzak argitaratzea.

Ariketako puntuazioak Mankomunitateko Iragarki Taulan eta bere web orrian argitaratuko dira.

Azken kalifikazioak zehaztuko du hautagaien lehentasun-ordena.

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.1 a) artikuluan xedatutakoa aplikatuz, gaikuntza-berdintasunean, emakumei lehentasuna emango zaie, kasuan kasuko plazan, % 40tik beherako ordezkari dute-nean, salbu eta beste hautagai batzuek neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak badituzte –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko diskriminaziorik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

1. Experiencia, hasta un máximo de 30 puntos.

– Servicios prestados en la Administración Pública, en puestos de Técnico/a de empresa y promoción, del Grupo A2. 2 puntos por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 20 puntos.

La fracción correspondiente a un mes se valorará con 0,15 puntos. No se valorarán fracciones inferiores a un mes.

– Servicios prestados en el sector privado, en puestos de Técnico/a de empresa y promoción o equivalente que requieran la titulación exigida para la plaza convocada, en régimen de autónomos o por cuenta ajena:

1 punto por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 10 puntos.

La fracción correspondiente a un mes se valorará con 0,05 puntos. No se valorarán fracciones inferiores a un mes.

No será objeto de valoración en este apartado la prestación de servicios en puestos de personal eventual, ni las becas ni las prácticas formativas, según lo establecido en el artículo 30.2 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Los servicios prestados en la Administración Pública deberán ser acreditados mediante certificaciones de la Administración en la que se hayan prestado los servicios, especificándose la duración del contrato y el puesto desempeñado.

Los servicios prestados en el sector privado, por cuenta ajena o como autónomo, se acreditarán mediante certificado de la empresa en la que se hayan prestado (reflejando el puesto desempeñado y las funciones realizadas en dicho puesto), acompañándose la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

2. Títulos y Formación: La puntuación máxima a conceder en este apartado de Títulos y Formación será de 15 puntos.

Se valorará en este apartado la realización de cursos de formación y perfeccionamiento organizados por el IVAP, el INAP y demás Centros Oficiales de Formación, incluso Organizaciones e Instituciones colaboradoras en la ejecución de Planes para la Formación continua, siempre que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de la plaza a la que se opta, en función del número de horas de duración de los mismos y de conformidad con los siguientes baremos:

– Cursos de formación y perfeccionamiento:

Por cada uno de 20 a 49 horas de duración: 1 punto.

Por cada uno de 50 a 100 horas de duración: 3 puntos.

Por cada uno de más de 100 horas de duración: 5 puntos.

Los cursos realizados se acreditarán mediante la aportación de certificaciones expedidas por el organismo oficial que los haya impartido o mediante la aportación de los títulos obtenidos. En la documentación que se presente para acreditar el mérito referente a la formación complementaria, deberá especificarse la duración de la misma.

Duodécima. Calificación del proceso selectivo.

Publicación resultados.

Las puntuaciones del ejercicio, se harán públicas mediante el correspondiente anuncio en el Tablón de Anuncios de la Mancomunidad y en su página web.

La calificación final determinará el orden de prelación de los/as candidatos/as.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 20.1 a) 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, a igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres, en la plaza de que se trate, cuando tenga una representación inferior al 40 %, salvo que concurran en otros candidatos 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.

Aurreko atalean araututakoari kalterik egin gabe, berdinetak bere horretan badirau, ordena ezartzeko, lehenik eta behin, gaitasuna ebaluatzeko proban puntuaziorik handiena lortu duenaren alde egingo da; bigarrenik, Administrazio Publikoan Zerbitzuan denbora gehien eman duenaren alde, eta, azkenik, berdinketak jarraitzen bada, zozketa bidez ebaztuko da.

Hamahirugarrena. Gainditutakoen zerrenda.

Epaimahai Kalifikatzaileak gainditu dutenen behin-behineko zerrenda onartu eta argitaratuko du, bakoitzaren kalifikazioen arabera eta puntuazio-hurrenkeraren arabera, Mankomunitateko iragarki-taulan eta web-orrian, eta interesdunei 5 egun balioduneko epea emango die, argitaratzen denetik aurrera, egokitzat jotzen dituzten erreklamazioak aurkezteko.

Erreklamazioak egiteko epea amaitu eta erreklamazioak ebatzi ondoren, halakorik aurkeztu bada, onartutakoen behin betiko zerrendak argitaratuko dira, eta zerrenda hori Mankomunitateko Lehendakaritzara bidaliko da (7/1985 Legearen 102. artikulua, 14/2000 Legeak aldatua), dagokion izendapen-proposamena egin dezan.

Auzitegiaren ebazpenak lotesleak izango dira izendapena egiteko eskumena duen organoarentzat, hargatik eragotzi gabe organo horrek ebazpenak berrikustea, Administrazio Publikoan Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legean aurreikusitakoaren arabera.

Hamalagarrena. Dokumentuak aurkeztea.

1. Dokumentuen zerrenda.

Bitarteko izendapenerako proposatutako pertsonak deialdian eskatzen diren gaitasun- eta eskakizun-baldintzak egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztuko ditu Mankomunitatean, gaindituen zerrenda argitaratu eta hurrengo egunetik 10 egun balioduneko epean, eta, zehazki, honako hauek:

1.— Nortasun Agiri Nazionalaren edo dagokion Erregistro Zibilak emandako jaiotza-ziurtagiriaren fotokopia, behar bezala konpultsatua, edo nortasuna eta nazionalitatea egiaztatzen duen dokumentua.

Espainiarren ezkontidearekiko eta Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako herritarrekiko ahaidetasuna egiaztatzen duen agiria, betiere zuzenbidez bananduta ez badaude, eta haien eta ezkontidearen ondorengoekiko ahaidetasuna egiaztatzen duena, betiere zuzenbidez bananduta ez badaude, 21 urtetik beherakoak edo adin horretatik gorakoak badira.

2.— Oinarri hauen arabera dagozkion eginkizunak betetzea eragozten duen gaixotasun edo akats fisiko edo psikikorik ez duela jasotzen duen mediku-ziurtagiria. Desgaitasuna duten hautagaiek organo eskudunaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu behar dute, egoera hori eta lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko gaitasuna dutela egiaztatzeko.

3.— Kargu publikoak betetzeko desgaituta ez egotearen eta Administrazio Publikoaren zerbitzutik diziplina-espedita bidez berezita ez egotearen deklarazioa.

4.— Administrazio Publikoan Zerbitzuko Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/84 Legean aurreikusitako bateraezintasun-kausaren batean ez dagoela dioten adierazpena.

5.— Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 71. artikulua arabera lanpostua bitarteko funtzionario gisa betetzeko eskatzen den titulua, tituluaren fotokopia konpultsatua edo titulua lortzeko eskubideak ordaindu izanaren egiaztatzea.

2. Epea ez betetzea, agiriak ez aurkeztea edo baldintzak ez betetzea.

Baldin eta, aipatutako epearen barruan, eta ezinbesteko kasuetan izan ezik, proposatutako pertsonak deialdian parte har-

Sin perjuicio de lo regulado en el párrafo anterior, en caso de persistir el empate, el orden se establecerá atendiendo, en primer lugar, a favor de quien hubiera obtenido mayor puntuación en la prueba de evaluación de la capacidad; en segundo lugar, de quien hubiera prestado más tiempo de servicios en la Administración Pública y, en último, si persistiera el empate, este se resolverá a través de un sorteo.

Decimotercera. Relación de personas aprobadas.

El Tribunal Calificador aprobará y publicará la relación provisional de personas aprobadas, de acuerdo con las calificaciones correspondientes, por su orden de puntuación, en el Tablón de Anuncios y en la página web de la mancomunidad, concediendo a las personas interesadas un plazo de 5 días hábiles, a partir de dicha publicación, para formular las reclamaciones que consideren oportunas.

Expirado el plazo de reclamaciones y resueltas, las que, en su caso se hubieren presentado, se publicarán las relaciones definitivas de aprobados, y remitirá dicha relación a la Presidencia de la Mancomunidad (artículo 102 Ley 7/1985, modificado por Ley 14/2000) para que formule la correspondiente propuesta de nombramiento.

Las resoluciones del Tribunal serán vinculantes para el órgano al que compete el nombramiento, sin perjuicio de que este pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Decimocuarta. Presentación de documentos.

1. Relación de documentos.

La persona propuesta para el nombramiento interino, presentará en la Mancomunidad, dentro del plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la lista de aprobados/as, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria y, concretamente, los siguientes:

1.— Fotocopia debidamente compulsada del Documento Nacional de Identidad o Certificado de Nacimiento expedido por el Registro Civil correspondiente, o el correspondiente documento acreditativo de identidad y nacionalidad.

Documento acreditativo del vínculo de parentesco a la/al cónyuge de las/los españolas/es y de las/los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, y a sus descendientes y a las/los de su cónyuge, siempre que no estén separadas/os de derecho, sean menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes.

2.— Certificado médico en el que se hará constar no padecer enfermedad o defecto físico ni psíquico que impida el desempeño 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.

3.— Declaración de no hallarse inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos y de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de la Administración Pública.

4.— Declaración de no hallarse incurso/a en alguna de las causas de incompatibilidad previstas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

5.— El Título, fotocopia compulsada del mismo o justificante de haber abonado los derechos para su obtención, exigido para la provisión interina del puesto conforme al artículo 71 de la Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco.

2. Incumplimiento del plazo, falta de presentación de documentos o incumplimiento de los requisitos.

Si dentro del plazo indicado y salvo casos de fuerza mayor, la persona propuesta no presentara la documentación relativa

tzeko eskatzen diren betekizunak eta baldintzak betetzeari buruzko dokumentazioa aurkezten ez badu, edo azterketatik edo azterketa medikotik ondorioztatzen bada ez duela betetzen eskatutako baldintzaren bat edo ez dituela betetzen eskatutako betekizunak, automatikoki baztertea ekarriko du horrek, eta ezin izango da izendatu, eta bere jarduketa guztiak balio gabetuta geratuko dira, hargatik eragotzi gabe eskabidean faltsukiariak egiteagatik izan lezakeen erantzukizuna, eta hautaketa-prozesuan parte hartzea eskatuko du.

Hamabosgarrena. Izendapena eta ebaluazioaldia.

Lehendakariak bitarteko funtzionario izendatuko du Epaimahai Kalifikatzaileak proposatutako hautagaia, aurreko oinarrian aipatzen den dokumentazioa aurkeztu ondoren. Izendatutako edo kontratatutako pertsonak 6 hilabeteko ebaluazioaldi bat gainditu beharko du, lehenengo lan-egunetik zenbatzen hasita.

Departamentuko arduradunaren txosten batean jasoko da ebaluazioaldiaren emaitza, eta ondorengo alderdiak jaso beharko ditu txosten horrek:

* Ondorengo alderdiei dagokienez erakutsi dituen gaitasunak:

- Lanerako gaitasuna eta errendimendu profesionala.
- Erantzukizuna eta eraginkortasuna.
- Ikasteko interesa, gogoia eta iniziatiba.

* Honako alderdi hauei dagokienez erakutsi duen gaitasuna:

- Lan-taldean integratzeko gaitasuna.
- Barne- eta kanpo-harremanetara egokitze gaitasuna.

* Kaltugarriak ez diren erakutsitako jokabideak:

– Bertaratzea eta puntualtasuna. Ordena eta garbitasuna. Enpresako material suntsikorra zein ez-suntsikorra modu egon erabiltzea.

– Ezbeharren prebentzioa.

Txostenaren kalifikazioa ez gai baldin bada, Langile Departamentura edo Idazkaritzara bidaliko da, eta lehendakariak (edo hark izendatutako organoak) espedientea abiaraziko du hautagai horrekiko lan-harremana edo administrazio-harremana amaitutzat jotzeko eta dagokion lan-poltsatik kanpo uzteko; ebazpena eman baino lehen, 10 eguneko entzunaldi-epaie emango da, hautagaiak bere eskubideak defendatzeko egoki irizten dizkion alegazioak eta agiriak aurkezteko aukera izan dezan.

Azken kasu honetan zein proposaturiko izangaiak lanpostuari uko egingo balio, organo ahalmen duak behin-behineko funtzionario izendatuko du, hautaketa gaindituta, puntuazio hurrenkeran hurrengo lekuan legokeen izangaia.

Hamaseigarrena. Lan-poltsa. Enplegu-poltsa kudeatzeko irizpideak.

Gainditu duten eta izendatu ez diren hautagaien zerrendak enplegu-poltsa bat osatuko du, eta Mankomunitateak erabiliko du Mankomunitatearen egituraren barruan antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetan sor daitezkeen aldi baterako beharrak betetzeko, betiere prozesuan parte hartzeko eskatzen diren titulazio-baldintza orokorrak eta gainerako baldintzak betetzen badira.

Hautaketa-prozesua gainditu duten hautagaientzako deiak (beraz, lanerako prest daude) honela egingo dira:

* Hautagaiei deia egingo zaie, lehenetsunaren arabera.

* Gehienez ere hiru saio egingo dira telefonoz edo telematikoki komunikatzeko, bi eguneko epean. Harremanetan jarri den lan-poltsako kideak eskaintza onartu edo baztertu beharko du. Aldi berean, honako pertsona hauek jarriko dira harremanetan puntuazioaren arabera, ordezkapen-egoeraren berri emateko.

al cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos para tomar parte en la convocatoria, o del examen de la misma o del reconocimiento médico se dedujera que carece de alguna de las condiciones o no reuniera los requisitos exigidos, ello determinará la automática exclusión de la misma, no pudiendo ser nombrado y quedando 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.

Decimoquinta. Nombramiento y periodo de prueba.

La Presidencia nombrará funcionario/a interino/a a la persona aspirante propuesta por el Tribunal Calificador, una vez que haya aportado la documentación a la que se hace referencia en la base anterior. La persona contratada deberá superar un periodo de prueba de 6 meses, a contar desde el primer día de trabajo.

El resultado del periodo de evaluación será recogido en un informe de la responsable del departamento, que se referirá a los siguientes aspectos:

* Las aptitudes demostradas en cuanto a:

- Capacidad de trabajo y rendimiento profesional.
- Sentido de responsabilidad y eficiencia.
- Interés por el aprendizaje, disposición e iniciativa.

* Capacidad demostrada en cuanto a:

- Integración en el equipo de trabajo.
- Adaptación de sus relaciones internas y externas.

* Comportamientos demostrados que no sean contra-productivos:

– Asistencia y puntualidad. Orden y limpieza. Utilización adecuada del material fungible y no fungible, del equipo de la empresa;

– Prevención de accidentes.

En caso de que la calificación del informe sea de no apta, será remitido al Departamento de Personal o al de Secretaría, y el/la Presidente/a (u órgano en quien delegue) abrirá expediente para dar por finalizada la relación laboral o administrativa, y para excluirle de la bolsa de trabajo correspondiente, que se resolverá, previo trámite de audiencia de 10 días, en los que se podrán presentar cuantas alegaciones y documentos estime pertinentes en defensa de sus derechos.

Tanto en este último caso como en el supuesto de que el/la aspirante propuesto/a renunciara al puesto de trabajo, el órgano competente nombrará funcionario/a interino/a al siguiente aspirante que habiendo superado la selección ocupase el siguiente lugar en orden de puntuación.

Decimosexta. Bolsa de Empleo. Criterios de gestión de la Bolsa de Empleo.

La lista de aspirantes aprobados/as y que no resulten nombrados/as integrarán una bolsa de empleo que será utilizada por la Mancomunidad para cubrir necesidades temporales que puedan surgir en relación a puestos de similares características dentro de la estructura de la Mancomunidad, siempre que se cumplan los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en el proceso.

Los llamamientos a los/as aspirantes que hayan superado el proceso selectivo (están por tanto en la situación de disponible) se realizarán de la siguiente forma:

* Se realizará el llamamiento a los/las aspirantes, de acuerdo a la prelación.

* Se realizarán un máximo de tres intentos de comunicación vía telefónica o telemática en el plazo de dos días. La persona integrante de bolsa contactado deberá aceptar o rechazar la oferta. Simultáneamente se contactará las siguientes personas por puntuación comunicándoles su estado de suplencia.

* Interesduna aldi baterako baja-egoerara igaroko da lan-poltsan egoteagatik eskaintzari uko egiten badio.

- Administrazio Publikoan zerbitzuak emanez.
- Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzea.

– Gaixotasuna edo istripua izatea.

– Edo aurreko ataletan jaso ez den beste edozein arrazo berezi, Langileen Batzordeak hala erabakita, behar bezala arrazoituta.

Egoera horretara igarotzeko arrazoia amaitu ondoren, interesdunak idatziz jakinarazi beharko dio Mankomunitateari aldi baterako baja eragin zuen egoera amaitu dela, hamabost (15) eguneko epean, eta berriz ere libre dagoela ulertuko da.

– Ezin izan bada harremanetan jarri, edo hautagaiak aldi baterako baja-egoera justifikatzen badu, ez da aldatuko lan-poltsan duen egoera, eta lan-poltsa horretako hurrengo hautagaia-ri deituko zaio.

– Egindako eskaintzari justifikaziorik gabe uko egiten diotak edo hautaketan parte hartzeko eskatzen diren baldintzak betetzen ez dituenak behin betiko baja hartuko du lan-poltsan, eta interesduna automatikoki baztertuko da egindako hautaketan, eta bertan lortutako eskubideak bertan behera geratuko dira.

Hamazazpigarrena. Gorabeherak, Inpugnazioak.

Epaimahaiak ahalmena izango du sortzen diren zalantzak argitzeko eta, oinarri hauetan aurreikusitako ez den guztiari dagokionez, hautaketa-prozesua behar bezala eta behar bezala garatzeko behar diren erabakiak hartzeko.

Deialdia, oinarriak eta hortik eta epaimahaiaren jarduketetatik eratorritako administrazio-egintza guztiak aurkaratu ahal izango dituzte interesdunek, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legean eta Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legearen 46. artikuluan ezarritako kasuetan eta moduan.

I. ERANSKINA

GAI-ZERREDA

- 39/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearena.
- Euskal Autonomia Erkidegoko Turismoaren 13/2016 Legea: Turismo-administrazioa (II. titulua), turismo-baliabideak (III. titulua) eta turismo-erabiltzaileak (IV. titulua).
- 112/2019 Dekretua, uztailaren 16koa, Euskadiko Turismo Enpresen eta Jardueren Erregistroari buruzkoa.
- Euskal Turismoaren, Merkataritzaren eta Kontsumoaren Plan Estrategikoa 2017-2020.
<https://www.euskadi.eus/plan-gubernamental/13-plan-de-turismo-comercio-y-consumo-2017-2020/web01-s2tumerk/es/>
- Euskadiko Turismoaren Kode Etikoa.
https://www.basquetour.eus/codigo_etico_turismo.htm
- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra. Atariko titulua: xedapen orokorrak.
- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra: I. titulua - Dirulaguntzak emateko eta kudeatzeko prozedura: I. kapitulua (kudeaketa-prozedura), II. kapitulua (norgehiagokaraubidean emateko prozedura) eta III. kapitulua (zuzenean emateko prozedura).
- Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra. II. titulua: dirulaguntzak itzultzea.

* La persona interesada pasará a la situación de baja temporal en la bolsa si rechaza la oferta por encontrarse.

- Prestando servicios en la Administración Pública.
- Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

– Padecer enfermedad o accidente.

– O cualquier otra causa especial no recogida en los apartados anteriores a decisión de la Comisión de Personal debidamente motivada.

Una vez finalizada la causa que motivó el pase a esta situación, la persona interesada deberá comunicar por escrito a la Mancomunidad la finalización de la circunstancia que motivó la baja temporal en el plazo de quince (15) días, volviéndose a considerar disponible.

– En el caso de no haber sido posible el contacto, o si el/la aspirante justifica su situación de baja temporal, no se modificará su situación en la bolsa y se procederá al llamamiento del siguiente aspirante de dicha bolsa.

– Quien rechace injustificadamente la oferta formulada o que no cumpla con los requisitos exigidos para tomar parte en la selección, pasará a la situación de baja definitiva en la bolsa e, implicará la exclusión automática de la persona interesada en la selección efectuada, decayendo en los derechos obtenidos en la misma.

Decimoséptima. 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 selectivo 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.

ANEXO I

TEMARIO

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- La Ley 13/2016 de Turismo del País Vasco: La administración turística (Título II), los recursos turísticos (Título III) y las personas usuarias turísticas (Título IV).
- Decreto 112/2019, de 16 de julio, de registro de empresas y actividades turísticas de Euskadi.
- Plan Estratégico del Turismo, Comercio y Consumo Vasco 2017-2020.
<https://www.euskadi.eus/plan-gubernamental/13-plan-de-turismo-comercio-y-consumo-2017-2020/web01-s2tumerk/es/>
- Código ético del Turismo en Euskadi.
https://www.basquetour.eus/codigo_etico_turismo.htm
- Ley 38/2003 General de Subvenciones. Título Preliminar: disposiciones generales.
- Ley 38/2003 General de Subvenciones: Título I - procedimiento de concesión y gestión de las subvenciones: capítulos I (del procedimiento de gestión), II (del procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva), y III (del procedimiento de concesión directa).
- Ley 38/2003 General de Subvenciones. Título II: del reintegro de las subvenciones.

9. 7/1994 Legea, maiatzaren 27koa, Euskal Autonomia Erki-degoko merkataritza-jarduerari buruzkoa: merkataritza-jar-duera (II. titulua) eta salmenta-modalitate eta -praktika be-reziak (III. titulua).
10. 7/1994 Legea, maiatzaren 27koa, Euskal Autonomia Erki-degoko merkataritza-jarduerari buruzkoa: arau-haustek eta zehapenak (V. titulua).
11. 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontra-tuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzent-rauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. Atariko Titulua, Lehen Liburua eta Bigarren Libu-rua.
12. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizo-nen Berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legea.

Hernani, 2023ko martxoaren 13a.—Mari Jose Izagirre Itur-zaeta, lehendakaria. (1947)

9. Ley 7/1994, de 27 de mayo, de la actividad comercial de la Comunidad Autónoma del País Vasco: Del ejercicio de la actividad comercial (Título II) y de las modalidades y prác-ticas especiales de venta (Título III).
10. Ley 7/1994, de 27 de mayo, de la actividad comercial de la Comunidad Autónoma del País Vasco: De las infraccio-nes y sanciones (Título V).
11. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Con-sejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Título Preliminar, Libro Primero y Libro Segundo.
12. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Hernani, a 13 de marzo de 2023. La presidenta, Mari Jose Izagirre Iturzaeta. (1947)