

ERANSKINA

**GUFE-N HAINBAT LANPOSTU
BETETZEKO MEREZIMENDU BEREZIEK
LEHIAKETA EGITEKO DEIALDIA**

OINARRI OROKORRAK

Lehenengoa.— *Lehiaketaren xedea eta lehiaketan eska daitezkeen lanpostuak*

Oinarri hauen helburua da deialdi bakoitzeko oinarri berezien 1. eranskinean jasotzen diren lanpostuak betetzeko merezimenduen lehiaketaren deialdia egitea, baldin eta lanpostu horiek betetzeko modua lehiaketa bada. Merezimenduen lehiaketa honelakoa izan daiteke: merezimendu orokorra, proba bat egitea edo merezimendu bereziena. Eta taldeka edo banan-banan egin ahal izango dira baremo aplikagarriaren modalitateen arabera.

Bigarrena.— *Parte hartzeko baldintzak eta betekizunak.*

1. Deialdian lan-kontratu mugagabea duten langileek parte har dezakete, dagokion postuaren lanbide-taldean finkoak badira, eta deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean egoera hauetako batean badaude: zerbitzu aktiboa, nahitaezko eszedentzia, genero-indarkeriaren ondoriozko eszedentzia edo senideak zaintzeko eszedentzia. Horrez gainera, lanpostuen zerrendetan zehaztutako baldintzak, osagarri gisa aplikatzekoa den Euskal Herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudian ezarritakoak eta deialdi hau arautzen duten oinarrietan ezarrita dauden baldintzak bete behar dituzte.

ANEXO

CONVOCATORIA DE CONCURSO DE MÉRITOS ESPECÍFICOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL IFAS.

BASES GENERALES

Primera.— *Objeto del concurso y puestos que se pueden solicitar en el concurso*

Es objeto de las presentes Bases la convocatoria de Concurso de Méritos para la provisión de los puestos de trabajo que se relacionan en el Anexo número 1 de las Bases Específicas de cada convocatoria, y cuya forma de provisión sea el concurso, que podrá ser de méritos generales, con mérito específico prueba o de méritos específicos, y podrán ir agrupados o de forma independiente según las diversas modalidades de baremo aplicable.

Segunda.— *Requisitos y condiciones de participación*

1. Podrá tomar parte el personal laboral indefinido al que asista la condición de fijeza en el correspondiente grupo profesional del puesto de que se trate y que, en la fecha de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia», se halle en servicio activo, excedencia forzosa, excedencia por razón de violencia de género y excedencia para el cuidado de familiares, cumpla los requisitos determinados en las relaciones de puestos de trabajo, las condiciones establecidas en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vasca que resulta de aplicación supletoria y en las Bases reguladoras de la presente convocatoria.

Aurrerago zehaztutakoaren arabera adjudikatutako lanpostuaz formalki jabetu arte eutsi beharko zaio betekizun horiek betetzeari. Parte hartzeko betekizunak betetzeari eusten ez dioten partaideak ezin izango dira jabetu adjudikatu zaien lanpostuaz.

Ezin izango dute lehiaketetan parte hartu:

A) Aurreko bi urtean, lanpostuak betetzeko edo GUFEn sartzeko deialdi batean, lehiaketa bidez, lortutako lanpostu batez jabetu diren lan-kontratuko langileek. Denbora-muga hori ez zaie ezarriko lehiaketan lortutako lanpostuarekiko atxikipena galdu duten langileei.

B) Eginkizun-gabetze irmoa ezarrita duten langileek, egoera horrek iraun bitartean.

C) Norberaren interesagatik edo familia elkarteagatik borondatezko eszedentzian dauden lan-kontratuko langileek, berriro zerbitzura itzultzeko eskatutako gutxieneko aldia bete ez dutenean.

2. Era berean, beste herri administrazio batzuetan lanean daudelako, bateraezintasunaren ondoriozko eszedentzian dauden GUFeko lan-kontratuko langileek ere parte hartu ahal dute, prozedura hauen bitartez zerbitzu aktibora itzulita.

3. Behin betiko betetzeko deitutako lanpostuak betetzen dituzten GUFeko lan-kontratuko langileak beren kategoriako edo lanbide-taldeko lanpostu hutsei atxikita geratuko dira, baldin eta deialdian parte ez hartzeagatik edo destinoa ez lortzeagatik eta deialdian eskainitako lanpostuak esleitzearen ondorioz beren lanpostuaz aldaraziak izan badira.

El cumplimiento de los requisitos deberá mantenerse hasta la fecha de acceso formal a los puestos adjudicados conforme luego se dirá. Aquellos participantes que no mantengan el cumplimiento de los requisitos de participación, no podrán acceder al puesto adjudicado.

No podrá tomar parte en los concursos:

A) El personal laboral que haya tomado posesión en los dos años anteriores en un puesto obtenido en concurso, por provisión del puesto o por ingreso en el IFAS. Este límite temporal se exceptúa cuando el personal haya perdido la adscripción al puesto obtenido en concurso.

B) El personal que se encuentre en suspensión firme de funciones, mientras dure esta situación.

C) El personal laboral que, encontrándose en excedencia voluntaria por interés particular o por agrupación familiar, no haya permanecido el tiempo mínimo exigido para reingresar.

2. Asimismo, podrá concurrir reingresando al servicio activo a través de estos procedimientos, el personal laboral del IFAS que se encuentre en situación de excedencia por incompatibilidad con ocasión de servicio en otras Administraciones Públicas.

3. El personal laboral del IFAS que se encuentre desempeñando los puestos de trabajo que se convocan para su cobertura con carácter definitivo que no participando o no obteniendo destino sea desplazado de su puesto por las adjudicaciones de los puestos ofertados en el mismo, será adscrito a las vacantes que correspondan a su categoría o grupo profesional.

Hirugarrena.— Eskabideak aurkezteko ereduak eta epeak eta onartutako eta baztertutako zerrendak

1. Lehiaketan honetan parte hartzeko eskabideak 2. eranskinean azaldutako ereduak araberakoak izango dira; GUFeko gerenteari zuzenduko zaizkio eta GUFeren erregistroan aurkeztu ahal izango dira. Halaber, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen Legeko 38.4 artikuluan aipatzen diren bulegoetan aurkeztu ahal izango dira.

Lehiaketan parte hartu nahi dutenek deialdiaren oinarriak oso-osorik Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen direnetik aurrera aurkeztu ahal dituzte eskabideak, eta horretarako epea 15 egun baliodunekoa da argitalpen hori egiten den egunetik aurrera. Datu hori deialdi bakoitzean zehaztuko da.

2. Partaideetako bakoitzak 1. eranskinean dauden lanpostu hutsak eska ditzake, lehenetsitako hurrenkera ezarrita, betiere haietan eskatutako betekizunak betetzen baditu.

Azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 71. artikuluekin bat etorruta, eskabideetan akatsik egonez gero, interesdunari errekerimendua egingo zaio –GUFeren iragarki-ohol fisiko zein birtualean argitaratuko den iragarki baten bidez– hamar egun balioduneko epean akatsa zuzen dezan. Halaber, ohartaraziko zaio ezen, hala egin ezean, eskaeran atzera egindakotzat joko dela, ebazpena eman ondoren.

3. Desgaitasunen bat duten parte-hartzaileek, desgaitasun hori behar bezala egiaztatzen badute eta organo eskudunak gehienez ere urte bat lehenago emandako

Tercera.— Modelos y plazo de presentación de solicitudes y listas de admisiones y exclusiones

1. Las solicitudes para tomar parte en este concurso ajustadas a los modelos que figuran como Anexo número 2 y dirigidas al Sr. Gerente del IFAS podrán presentarse en el Registro del IFAS. También podrán presentarse en cualquiera de las oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las personas interesadas en tomar parte en el concurso podrán presentar las solicitudes en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a partir de la fecha de la publicación de las bases íntegras de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Dicho extremo se especificará en cada convocatoria.

2. Cada uno de los y las participantes podrá solicitar los puestos vacantes que se incluyen en el Anexo número 1, con el orden de preferencia, siempre que reúnan los requisitos exigidos para los mismos.

De conformidad con el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en el supuesto de defectos en las instancias, se requerirá a la persona interesada mediante anuncio en el Tablón de Anuncios (físico y virtual) del IFAS para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane la falta, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución.

3. Los y las participantes con alguna discapacidad, debidamente acreditada, y actualizada mediante informe expedido por el órgano competente en un plazo máximo

txostenaren bidez eguneratuta badute, bada, orduan, lanpostu hutsen eskabidean eskatzen duten postua edo postuak egokitzea eska dezakete, baldin eta egokitzapen horrek erakundearen barruan gehiegizko aldaketarik egin beharra ez badakar.

4. Probarik balego, proba horiek egiteko egokitzapenik egin behar den ala ez Ebaluazio Batzordeak erabakiko du. Horretarako beharrezkotzat jotzen duen informazioa eskatu ahal izango dio egokitzapena eskatu duenari, elkarrizketa pertsonala eginez. Era berean, organo teknikoen irizpena ere eska dezake (Lan Arriskuen Prebentziorako Arloa, beharrezkoak diren egokitzapenen inguruan).

5. GUFeko dagokion organoak aztertu beharko du eskatutako lanpostua edo lanpostuak eskatzailearen desgaitasunera egokitzea bidezkoa den, betiere egokitzapenak erakundeari kalterik sorrazten ez badio eta lanpostuaren beraren eginkizun eta zereginen betekizunarekin bateragarria bada. Horretarako, Ebaluazio Batzordeak, adjudikazioen behin-behineko zerrenda argitaratu baino lehen, egokitzapena eskatu duten pertsonak, lanpostu bakoitzari dagokionez, lehiaketan okupatzen duten hurrenkeraren berri emango dio Pertsonak Zuzentzeko Departamentuari. Departamentu horrek beharrezkotzat jotzen dituen argibideak eska diezazkioke eskatzaileari, elkarrizketa pertsonalaren bidez, baita lanpostua kokatuta dagoen zentroaren edo zerbitzuaren proposamena eta, horrekin, organo tekniko eskudunaren irizpena ere (Lan Arriskuen Prebentziorako Arloa, beharrezkoak diren egokitzapenen inguruan).

de un año de anticipación, podrán instar en la solicitud de vacantes la adaptación del puesto o puestos solicitados que no suponga una modificación exorbitante en el contexto de la organización.

4. La procedencia de la adaptación necesaria para el desarrollo de las pruebas, en caso de haberlas, será apreciada por la Comisión de Valoración, para lo cual podrá recabar de quien lo haya solicitado, en entrevista personal, la información que considere necesaria, así como el dictamen de los órganos técnicos correspondientes (Área de Prevención de Riesgos Laborales, sobre las adaptaciones que sean precisas), en su caso.

5. La procedencia de la adaptación del puesto o puestos solicitados a la discapacidad de quien lo solicite, sin que ello suponga detrimento para la organización así como, en su caso, la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto, serán apreciadas por el órgano correspondiente del IFAS, para lo que la Comisión de Valoración, con carácter previo a la publicación de la lista provisional de adjudicaciones, comunicará al Departamento de Dirección de Personas la posición en el concurso respecto de cada puesto de las personas que han solicitado la adaptación. Dicho Departamento podrá recabar de quien lo haya solicitado, en entrevista personal, la información que considere necesaria, la propuesta del Centro o Servicio donde radica el puesto y con ello, solicitará el dictamen del órgano técnico correspondiente, Área de Prevención de Riesgos Laborales, sobre las adaptaciones que sean precisas.

6. Era berean, onartutakoen eta baztertutakoen zerrenda argitaratu baino lehen, Lan Arriskuen Prebentziorako Arloak, betiere, txosten bat egingo du, hautagaiek eskabidean estutako lanpostuetarako duten gaitasunari buruzkoa. Horrez gainera, Arloak, eskatzen diren lanpostuak direla eta, desgaitasunari buruzko txostena emango du, hala behar denean, eta kontuan hartuko ditu horretarako beharrekoak diren egokitzapenak.

Kasu bietan, txostena kontraesanekoa izango da, baldin eta ezartzen badu hautagai batek gaitasunik ez duela. Beraz, interesdunari entzunaldirako aukera emango zaio, eta arrazoia izango da hautagai hori onartutakoen eta baztertutakoen zerrendan baztertuta agertzeko.

7. Onartutakoen eta baztertutakoen behin-behineko zerrenda.

Eskaera-orriak aurkezteko epea bukatu eta gero, gehienez ere hilabeteko epearen barruan, onartu eta baztertu diren hautagaien behin-behineko zerrenda argitaratuko da GUFEn iragarki-oholean (fisikoan zein birtualean), deialdiaren bigarren oinarrian ezarritako parte-hartzeko betekizunak eta baldintzak (eskabidea epearen barrukoa izatea, aurretiko esperientzia, jatorriko administrazioa, jatorriko plaza, egoera administratiboa...) bete edo bete ez dituztenen arabera, administrazioak berak egiaztatuta. Zerrenda horietan honakoak jasoko dira: hautagaien izena eta bi deitura eta, hala denean, onartua ez izateko arrazoia. Interesdunek behin-behineko zerrenda horren aurkako erreklamazioa aurkez dezakete hamar (10) egun balioduneko epearen barruan.

8. Onartutakoen eta baztertutakoen zerrenda eta hutsik dauden lanpostuen adierazpena.

6. Asimismo, el Área de Prevención de Riesgos Laborales, previa la lista de admisiones y exclusiones, elaborará, en todo caso, informe relativo a la aptitud de las personas para con el puesto o puestos de trabajo pretendidos en su instancia. Singularmente, aquel Área emitirá informe, también y en su caso, sobre la discapacidad en relación a los puestos solicitados, con la observancia de las adaptaciones precisas a tal fin.

En ambos supuestos, el informe de no aptitud tendrá carácter contradictorio, de forma que del mismo se dará audiencia a las personas interesadas, y será causa de exclusión al puesto referido en la lista de admisiones y exclusiones.

7. Lista provisional de admisiones y exclusiones.

Expirado el plazo de presentación de instancias, se publicará, en el plazo máximo de un mes, en el Tablón de Anuncios (físico y virtual) del IFAS la lista provisional de admisiones y exclusiones, según el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos y condiciones de participación establecidas en la Base Segunda de la convocatoria, que verifica la Administración (solicitud en plazo, experiencia previa, administración de origen, plaza de procedencia, situación administrativa...). En estas listas constará el nombre y dos apellidos de las y los candidatos y, en su caso, la causa de la no admisión. Contra dicha lista provisional cabe reclamación en un plazo de diez (10) días hábiles, por parte de las personas interesadas.

8. Listas de admisiones, exclusiones y declaración de puestos desiertos.

Erreklamazioak aztertu eta ebatzi ondoren, onartu eta baztertu diren hautagaien zerrenda egingo da. Zerrenda hori GUFeko gerentearen ebazpen baten bidez onetsiko da eta seigarren oinarrian adierazitako tokietan argitaratuko da. Ebazpen berean, hautagairik izan ez duten lanpostuak eta, onartutakoen eta baztertutakoen zerrenda egin ostean, onartutako hautagairik izan ez dutenak hutsik geratu direla adieraziko da. Administrazio egintza horren aurka berraztertze-errekurtsoa jarri ahal izango da.

Halere, izendatuko den Ebaluazio Batzordeak betekizunak berriro aztertu beharko ditu prozeduran zehar, eta betekizunak betetzen ez dituztenak eta lehen fase honetan baztertuta geratu ez direnak baztertuko ditu.

9. Egitezko okerrak edozein momentutan zuzendu ahal izango dira, ofizioz edo alderdi batek eskatuta.

Hirugarrena bis.— Postuak betetzeko beste prozedura batzuekin batera gertatzea

Baldin eta lehiaketa honetaz gainera garai berean lanpostuak betetzeko beste prozesu bat badago, lanpostuak betetzeko bi lehiaketa bietan (merezimendu berezien lehiaketa eta lehiaketa orokorra, biak) parte hartu nahi dutenek, eskaerarekin batera, idazki bat bidaliko diote Pertsonak Zuzentzeko Departamentuko buruari adierazteko lehiaketa bietako zein nahiago duten; izan ere, pertsona horiei esleitutako lanpostua lehenetsi duten lehiaketakoa izango da, eta horri ezin izango diote uko egin.

Una vez estudiadas y resueltas las reclamaciones, se elaborará y publicará en los lugares señalados en la Base Sexta, la lista de admisiones y exclusiones, que se aprobará mediante Resolución del Sr. Gerente del IFAS. En la misma Resolución se declararán desiertos los puestos de trabajo que no hubieran tenido candidatos o candidatas y aquellos puestos que, tras la lista de admisiones y exclusiones, no tuvieran aspirantes admitidos/as. Contra dicho acto administrativo cabrá recurso potestativo de reposición.

No obstante, la Comisión de Valoración que se nombre deberá, a lo largo del procedimiento, revisar los requisitos, excluyendo del mismo a quienes no los cumplan y no hubieran sido excluidos en esta primera fase.

9. Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a instancia de parte.

Tercera bis.— Concurrencia de procesos de provisión de puestos.

Para el particular supuesto de que el presente concurso coincidiera en el tiempo con otro proceso de provisión de puestos de trabajo, aquellas personas interesadas en participar simultáneamente en tales concursos de provisión de puestos, esto es, de méritos específicos y general, deberán manifestar junto con su instancia y mediante escrito dirigido a la Jefatura del Departamento de Dirección de Personas, su preferencia respecto de uno u otro proceso de provisión, de suerte que la adjudicación de un concreto puesto de trabajo lo será con carácter irrenunciable para con aquella su primera opción de concurso.

Interesdunak ez balu aukera hori hartuko, Lehiaketa orokorrerako aukera egin duela ulertuko da.

Beraz, adierazi berri denarekin bat, kasuan kasuko lehiaketan lanpostu bat lortu dutenek ezin izango dute beste lehiaketako lanpostuetako bat eskuratu.

Laugarrena.— Puntuazioak, baremoa eta merezimenduak

Gehienez eta gutxienez lortu daitekeen puntuazioa, euskararen jakite-maila alde batera utzita, deialdi bakoitzeko oinarri berezietan zehazten dena izango da.

Bosgarrena.— Merezimenduen eta betekizunen ebaluazioa eta egiaztapena

1. Merezimendu eta betekizunak aztertzeko orduan, deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratutako data hartuko da erreferentzia moduan. Hala ere, merezimendu eta betekizunak proba bidez egiaztatzen direnean (euskarazkoa eta proba berezia), erreferentziazko data hori prozeduraren barruan egiteko diren probak egiten diren egunera arte luzatuko da.

2. GUFEn betetzako lanpostuen inguruan aurkezten diren merezimenduak, datu-baseetan dauden titulazioak, aitortutako antzinatasuna, maila pertsonala eta euskarazko hizkuntz eskakizuna, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak ofizioz edo gainerako herri administrazioetako organo eskudunek emandako ziurtagiri bidez egiaztatuko dira; ziurtagiriak 3. eranskinean dagoen ereduaren arabera izango dira.

Merezimendu horiei dagokienez, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak egiaztatuko du

Si la persona interesada no ejercitase tal opción, se entenderá satisfecha a favor del Concurso General.

Así las cosas, quienes conforme a lo expuesto, obtuvieren un puesto de trabajo en el concurso de que se trate, verán decaídas sus expectativas para con el siguiente concurso y cualesquiera de los puestos de trabajo que en él se contengan.

Cuarta.— Puntuaciones, baremo y méritos

La puntuación máxima y mínima alcanzable, exceptuada la valoración del conocimiento del euskera, será la que se determine en las Bases Específicas de cada convocatoria.

Quinta.— Valoración y acreditación de los méritos y requisitos

1. Los méritos y requisitos se valorarán con referencia a la fecha de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia». No obstante, cuando los méritos y requisitos se acrediten mediante prueba (Euskera y Prueba Específica), la fecha de referencia se diferirá hasta la realización de las pruebas previstas dentro del procedimiento.

2. Los méritos alegados relativos a los puestos desempeñados en el IFAS, titulaciones que constan en la base de datos, antigüedad reconocida, nivel personal y perfil lingüístico de Euskera, serán acreditados mediante la certificación del Departamento de Dirección de Personas –que será expedido de oficio- u órgano competente del resto de Administraciones Públicas, según modelo que figura como Anexo número 3.

A efectos de tales méritos, aquel Departamento será quién certifique la

lehiaketako lanpostuaren antzekoak edo berdinak diren lanpostu edo eginkizunetan lortutako esperientzia –GUFEn edozein kontratu-loturaren bidez lortu dena– (3. eranskina).

Beste herri administrazio batzuetan edo sektore pribatuan egindakoak erakunde horiek emandako ziurtagirien bidez egiaztatuko dira. Berdintasun edo antzekotasun maila Ebaluazio Batzordeak aztertuko du, bere iritzia araberak eta arrazoituta.

3. Tituluak (titulua bera edo titulua lortzeko ordaindutako eskubideak) eta ikasketamailak egiaztigiri konpultsatuen bidez edo behar bezala erkatutako fotokopiaren bidez egiaztatuko dira. Titulu horiek ez dira aurkeztu beharko Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak berak emandako ziurtagirian egiaztatuta badira.

Master eta graduondoko tituluak aurkeztuz gero, haien eduki eta iraupenari buruzko dokumentazioa aurkeztu beharko da.

4. Prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak eman izana, baita haietan egon izana, dagokion erakundearen diplomaren, emate-ziurtagiriaren edo bertaratze-ziurtagiriaren bidez egiaztatuko dira. Ziurtagiri konpultsatua edo behar bezala erkatutako fotokopia aurkeztu beharko da.

Euskal Autonomia Erkidegokoa ez den hizkuntza batean daudenean, ziurtagiri horien itzulpen ofiziala ere aurkeztu beharko da.

Ikastaroak kronologikoki antolatuta aurkeztuko dira (zaharrenetatik hasita) eta 2.eranskineko ereduaren zerrindatuta.

5. Eskaera-orriarekin batera, aurkeztutako merezimenduen zerrendari buruzko aitortpena eta merezimenduak behar bezala

experiencia en puestos de trabajo o funciones que sean similares o idénticas a las del puesto de trabajo al que se concursa, desempeñadas con cualquier vínculo contractual en el IFAS (Anexo 3).

Los relativos a otras Administraciones Públicas o sector privado, serán acreditados mediante certificaciones de las propias Entidades; el grado de identidad o similitud será juzgado en este caso de forma discrecional y motivada por la Comisión de Valoración.

3. Los títulos (el propio título o los derechos abonados para obtenerlo) y grados académicos se acreditarán mediante documento compulsado o fotocopia debidamente cotejada. No será precisa su aportación cuando los mismos figuren ya acreditados en la certificación del Departamento de Dirección de Personas.

En relación a los títulos de Máster y Postgrado, se deberá aportar documentación sobre su contenido y duración.

4. La impartición de cursos de formación y perfeccionamiento así como la asistencia a los mismos se acreditarán mediante diploma, certificación de impartición o de asistencia expedido por el Organismo correspondiente, compulsada o en fotocopia debidamente cotejada.

En el supuesto de estar extendidos en idioma distinto de los de la Comunidad Autónoma del País Vasco, deberá aportarse su traducción oficial.

Los cursos se presentarán ordenados cronológicamente (comenzando por los más antiguos) y relacionados en modelo del Anexo 2.

5. A la instancia se acompañarán necesariamente la declaración en la que se relacionan los méritos alegados,

egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu beharko dira.

Ezin izango da ebaluatu eskabideak aurkezteko epearen barruan aurkeztu eta frogatu ez den merezimendurik, ezta epe horren barruan aurkeztu arren ondoren frogatutakorik ere, salbu eta oinarri honen 2. zenbakian aipatzen den Pertsonak Zuzentzeko Departamentuaren edo gainerako herri administrazioetako organo eskudunaren ziurtagiria aurkezten bada, eta betiere ziurtagiri hori eskabideak aurkezteko epearen barruan eskatu bada.

Era berean, eskabideak aurkezteko epearen barruan aurkeztu eta geroago justifikatu diren merezimenduak ebaluatu ahal izango dira, interesdunei egotzi ezin zaizkien arrazoiak direla-eta, interesdunek merezimendu horien ziurtagiriak ez bazituzten eta dagozkien frogagiriak eskabideak aurkezteko epearen barruan eskatuta bazituzten (frogagiriaren eskaera hau eskabidearekin batera aurkeztu beharko da, epe barruan).

Edonola ere, aurkezten diren ikastaroak deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean agertzen den eguna baino lehen amaitutakoak izan beharko dira.

Halaber, "oharrak" zutabearen ezarritako betekizun berezien eta hizkuntz eskakizunaren frogagiriak ere aurkeztu beharko dira, aurretik egiaztatu ez badira.

Seigarrena.— *Komunikazioak eta jakinarazpenak*

Euskarari buruzko proben deialdia eta Ebaluazio Batzordeak prozedura honen barruan egin behar dituen komunikazio eta

acompañando los documentos suficientemente acreditativos de los mismos.

No podrán valorarse méritos distintos a los alegados y justificados dentro del plazo de presentación de instancias, ni aquellos otros que, alegados dentro de dicho plazo, sean justificados posteriormente, salvo la certificación del Departamento de Dirección de Personas u órgano competente del resto de Administraciones Públicas, a la que hace referencia el número 2 de esta Base, siempre que se hubiese solicitado dentro del plazo de presentación de instancias.

Igualmente, aquellos méritos alegados dentro del plazo de presentación de instancias, pero justificados posteriormente, podrán ser valorados, si las acreditaciones de dichos méritos no estaban a disposición de las personas interesadas por causas no imputables a las mismas y dichas personas hubieran solicitado los correspondientes justificantes dentro del plazo de presentación de instancias (esta solicitud del justificante deberá adjuntarse a la instancia dentro del plazo).

En todo caso, los cursos de que se trate deberán haberse finalizado con anterioridad a la fecha de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Asimismo, deberán acompañarse los documentos justificativos de los requisitos específicos establecidos en la columna de «observaciones» y del perfil lingüístico cuando no esté previamente acreditado.

Sexta.— *Comunicaciones y notificaciones*

Tanto la convocatoria de las pruebas de euskera, como todas las comunicaciones y notificaciones de la Comisión de Valoración,

jakinarazpen guztiak GUFEn iragarki-oholean, fisikoan eta birtualean, argitaratuko dira, baina iragarki-ohol fisikoan egindako argitalpenek bakarrik izango dute legezko balioa.

30/1992 Legeko 59.6.b) artikuluan xedatutakoaren arabera, lanpostuak betetzeko prozeduraren ondoriozko administrazio egintzak GUFEn iragarki-oholean argitaratuko dira, eta argitalpen horiek jakinarazpenaren ordezkotza izango dira eta, beraz, ondorio berberak izango dituzte.

Informatikako arazoek eraginda, iragarki-ohol birtualaren bidez egiten diren komunikazio eta jakinarazpenetan egon daitezkeen akatsak edo atzerapenak direla-eta, eta iragarki-ohol horren balioa informazio-emate hutsa denez, Ebaluazio Batzordeak ez du inolako erantzukizunik izango.

Zazpigarrena.— Ebaluazio batzordea

Merezimenduen ebaluazioa eta deialdiaren oinarrien arabera adjudikaziodun izango diren eskatzaileentzako lanpostuen adjudikazioari buruzko proposamena ebaluazio batzorde batek egingo ditu. Honako hauek osatuko dute batzorde hori:

Presidentea:

— Zerbitzu Soziosanitarioen eta Adinekoentzako Zerbitzuen Dibisioko burua, Iñaki López Ugarte jauna

Kideak:

— Zerbitzu Orokorraren Departamentuko burua, José Luis Camarón Bonacasa jauna

— Antolaketa eta Hobekuntzarako Departamentuko burua, Luis Grasa Marcuello jauna

derivadas de este procedimiento, se realizarán por medio de su publicación en el Tablón de Anuncios, físico y virtual, del IFAS, si bien únicamente tendrán validez legal las publicaciones que se efectúen en el Tablón de Anuncios físico.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 59.6 b) de la Ley 30/92, los actos administrativos que deriven del procedimiento de provisión serán objeto de publicación en el Tablón de Anuncios del IFAS, sustituyendo a la notificación y surtiendo sus mismos efectos.

En relación con los posibles retrasos y/o fallos derivados de problemas informáticos, que se produzcan en las comunicaciones y notificaciones que se efectúen a través del Tablón Virtual y, dado que este tiene un valor meramente informativo, la Comisión de Valoración queda liberada de cualquier responsabilidad.

Séptima.— Comisión de valoración

La valoración de los méritos así como la propuesta de adjudicación de cada uno de los puestos de trabajo a cada solicitante que, de acuerdo con las Bases de la convocatoria, resulte adjudicatario será realizada por una Comisión de Valoración compuesta como sigue:

Presidente:

— El Sr. Jefe de División de Servicios Sociosanitarios y para Personas Mayores, D. Iñaki López Ugarte

Vocales:

— El Sr. Jefe del Departamento de Servicios Generales, D. José Luis Camarón Bonacasa

— El Sr. Jefe del Departamento de Organización y Mejora, D. Luis Grasa Marcuello

— Desgaitasuna duten Pertsonentzako eta Gizarteratzeko Zerbitzuen Dibisioko burua, Inmaculada Loroño Ormaetxea andrea

— Ume eta Nerabeentzako Zerbitzuen Dibisioko burua, Rafael Sampedro Olaetxea jauna

— Trebakuntzaren arduraduna, M^a. José Larrinaga Artetxe andrea

— Erakundeko langile finko bat, enpresa-batzordeak izendatua

— Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeko ordezkari bat, hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probetarako.

Idazkaria:

— GUFeko legelari aholkulari Fidel Martínez Ruiz jauna, hitz egiteko eskubidearekin baina boto-eskubiderik gabe.

Ebaluazio Batzordearen osieran batzordeko kideen egokitasuna eta prestakuntza bermatu behar da. Horretarako, deialdia egin duen organoak batzordekideek deialdian ateratako lanpostuen eginkizunen edukia eta deialdian jasotako merezimenduak egiaztatu eta hautatzeko teknikak ezagutzen dituztela bermatuko du.

Ebaluazio Batzordea osatzen duten pertsonak deialdiko lanpostua atxikita dagoen titulazio-talde bereko edo goragoko langile finkoak izan beharko dute. Pertsona horiek beren kategoria profesionaleko edo beheagoko kategoriako lanpostuei buruzko eztabaidetan parte ahal izango dute; gainerakoetan, ordea, ezingo dute parte hartu.

Ebaluazio Batzordearen eraketan eta jardunean Eusko Jaurlaritzaren urriaren

— La Sra. Jefe de División de Servicios para personas con Discapacidad e Insercion Social, Dña. Inmaculada Loroño Ormaetxea

— El Sr. Jefe de División de Servicios para la Infancia y Adolescencia, D. Rafael Sampedro Olaetxea

— La Sra. Responsable de Formación, Dña. M^a José Larrinaga Artetxe

— Una persona trabajadora fija del Instituto designada por el Comité de Empresa

— Una persona representante del Instituto Vasco de Administración Pública en las pruebas destinadas a la acreditación de los perfiles lingüísticos.

Secretario:

— El Sr. Letrado Asesor del IFAS, D. Fidel Martínez Ruiz, quien actuará con voz pero sin voto.

La composición de la Comisión de Valoración ha de garantizar la idoneidad y la cualificación de sus miembros. Con esta finalidad, el órgano convocante velará para que éstos conozcan el contenido funcional de los puestos de trabajo convocados, así como las técnicas de selección y acreditación de los méritos que se utilicen en la convocatoria.

El personal integrante de la Comisión de Valoración deberá ser personal fijo del IFAS de igual o superior grupo de titulación al que esté adscrito el puesto convocado; pudiendo tomar parte en las deliberaciones que se correspondan con los puestos propios de su categoría profesional o inferiores, debiendo abstenerse de participar del resto.

La constitución y actuación de la Comisión de Valoración se regirá por lo que establece

13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onetsi zen euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko Araudian eta Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean ezarritakoa bete beharko da.

Epaimahaietan parte-hartzea dela eta izandako egonaldi, lankidetzeta eta abarrei dagokienez, honako hauetan xedatutakoa beteko da: Eusko Jaurlaritzaren otsailaren 2ko 16/1993 Dekretua, abenduaren 19ko 267/2000 Dekretua, zerbitzuaren ziozko kalte-ordainei buruzko ekainaren 13ko 121/2006 Dekretua eta Bizkaiko Foru Aldundiaren Udal Harremanen eta Herri Administrazioaren Saileko Funtzio Publikoaren zuzendariaren otsailaren 14ko 78/2005 Ebazpena.

Zortzigarrena.— Lehiaketaren garapena eta atzera egitea

Ebaluazio Batzordeak banaka eta bereizita bideratu eta ebatzi ahal izango du deialdi partikular bakoitza, oinarrietan ezarritakoaren arabera.

Ebaluazio Batzordeak lehiaketan parte hartzen dutenen merezimenduak ebaluatzeari ekingo dio, administrazioak emandako datuak eta deialdian eskatutako betekizunak egiaztatu eta gero.

Ebaluazioa amaitutakoan, lortutako emaitzei buruzko erabakia eta deialdiko lanpostuak adjudikatzeko behin-behineko proposamena argitaratuko ditu Ebaluazio Batzordeak, ebaluazio horren emaitzen arabera, eta lehiaketan parte hartzen dutenek agerrarazi duten, horrela izanez gero, lehentasun-hurrenkeran. Erabaki hori deialdian ezarritako hedabideetan argitaratuko da.

el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas, aprobado por Decreto 190/2004, de 13 de octubre, del Gobierno Vasco y por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las asistencias, colaboraciones, etc, por participación en tribunales se regirán por lo dispuesto en el Decreto del Gobierno Vasco 16/1993 de 2 de febrero, en el Decreto 267/2000, de 19 de diciembre y en el Decreto 121/2006, de 13 de junio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, así como por la Resolución número 78/2005, de 14 de febrero, del director de Función Pública del Departamento de Presidencia de la Diputación Foral de Bizkaia.

Octava.— Desarrollo del concurso y desistimiento

Cada una de las convocatorias particulares podrá ser sustanciada y resuelta por la Comisión de Valoración de forma individual y diferenciada conforme a lo establecido en las bases.

La Comisión de Valoración, previa comprobación de los datos facilitados por la Administración, así como de los requisitos exigidos en la convocatoria, valorará los méritos de quienes participen en el concurso.

Finalizada la valoración, la Comisión hará público el acuerdo sobre las puntuaciones resultantes y la propuesta provisional de adjudicación de los puestos convocados, con arreglo al resultado de dicha valoración y el orden de prelación que, en su caso, hubieran hecho constar quienes concursan. Dicho acuerdo se publicará en los medios de difusión previstos en la convocatoria.

Erreklamazioak aurkezteko hamar (10) egun balioduneko epea ezarri da.

Aurreko epea amaituta eta, halakorik egon bada, aurkeztutako erreklamazioak ebatzi ondoren, Ebaluazio Batzordeak erreklamazioen ebazpena jakinaraziko du eta behin betiko puntuazioa argitaratuko du.

Lehiaketan parte hartzeko eskaeran atzera egiteko epea erreklamazioak aurkezteko epea amaitzen den egunaren aurrekoan amaituko da.

Bederatzigarrena.— Ebazpena

1. Ebaluazio Batzordeak, informazio gisa, behin betiko adjudikazio-proposamena argitaratuko du. Fase bietako puntuak batu eta gero, azkenean puntuaziorik onena lortu duenaren aldekoa izango da proposamena, betiere puntuazio hori deialdiaren oinarrietan eskatutako gutxieneko puntuazioaren parekoa edo gehiagokoa bada. Proposamen hori GUFeko gerenteari aurkeztuko dio.

Aurrekoari dagokionez, deialdi partikular bakoitzak bere ebazpen bereizia izan dezake, oinarri hauetan ezarritakoaren arabera.

2. Lehiaketaren osotasunean puntu-hainbanaketarik gertatzen bada, hurrengo irizpideon arabera erabakiko da:

a) Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeko 46.2. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz (Emakume eta Gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legearen bidez emandako idazkeran), lanpostu bat betetzeko emakumeak eta gizonak gaitasun bera badute, emakumeari lehentasuna emango zaio lanpostu horretan emakumeak % 40 baino gutxiago direnean. Salbuespena

Se establece el plazo de diez (10) días hábiles para reclamaciones.

Finalizado el plazo anterior y resueltas, en su caso, las reclamaciones presentadas, la Comisión de Valoración comunicará la resolución de las mismas y publicará la puntuación definitiva.

El plazo para desistir de la participación de la totalidad del concurso finalizará el día anterior a la finalización del plazo para reclamaciones.

Novena.— Resolución

1. La Comisión de Valoración anunciará con carácter informativo la propuesta de adjudicación definitiva que deberá recaer sobre quien haya obtenido mayor puntuación final, sumadas, en su caso, ambas fases, siempre que ésta sea igual o superior a la puntuación mínima exigida en las bases de la convocatoria y elevará dicha propuesta al Sr. Gerente del IFAS.

A estos efectos, cada una de las convocatorias particulares podrá ser objeto de propuesta de resolución individual y diferenciada, al amparo de lo estipulado en las presentes bases.

2. En el supuesto de empate en la puntuación del conjunto del concurso, se acudirá para dirimirlo a los criterios siguientes:

a) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley de la Función Pública Vasca en su redacción dada por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el puesto de trabajo de que se trate, la representación de las mujeres sea

izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak betetzen baditu, ezaugarri horiek sexua dela eta diskriminatzaileak ez badira; adibidez, laneratzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

b) Merezimendu orokorren lehiaketetan, merezimenduetan lortutako puntuazioa, deialdiko baremoan ezarritako gehieneko puntuazioren arabera hurrenkeran, puntuaziorik handienetik hasi eta txikienean amaituta. Merezimenduek puntuazio bera ezarrita dutenean, deialdiaren oinarrietan adierazitako hurrenkeraren arabera erabakiko da.

c) Merezimendu berezien lehiaketetan, merezimendu berezietan lortutako puntuazioa, deialdiko baremoan ezarritako gehieneko puntuazioren arabera hurrenkeran, puntuaziorik handienetik hasi eta txikienean amaituta. Merezimenduek puntuazio bera ezarrita dutenean, deialdiaren oinarrietan adierazitako hurrenkeraren arabera erabakiko da. Hala ere, berdinketak jarraituz gero, merezimendu orokorren lehiaketetako berdinketa hausteko irizpideen arabera erabakiko da.

d) Hala ere, berdinketak jarraitzen badu, hurrenkera zehazteko, irizpide hauek ezarriko dira: lehiaketan parte hartzen den lanpostuan langile legez GUFEn bakoitzak duen antzintasuna; GUFEn langile legez bakoitzak duen antzintasuna, GUFEn azken behin betiko lanpostuan bakoitzak duen antzintasuna, eta, azkenik, Administrazioan bakoitzak duen antzintasuna.

e) Berdinketa hausteko beste irizpideren bat behar izanez gero, Ebaluazio Batzordeak erabakiko du merezimendu printzipioan oinarrituta.

inferior al 40%, salvo que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo.

b) En los concursos de méritos generales, a la puntuación obtenida en los méritos, ordenados según la puntuación máxima establecida en el baremo de la convocatoria, de mayor a menor. Cuando los méritos tengan establecida la misma puntuación, según el orden expresado en las bases de la convocatoria.

c) En los concursos de méritos específicos, a la puntuación obtenida en los méritos específicos, ordenados según la puntuación máxima establecida en el baremo de la convocatoria, de mayor a menor puntuación. Cuando los méritos tengan establecida la misma puntuación, según el orden expresado en las bases de la convocatoria. Si persiste el empate, se dirimirá, según los criterios de desempate de los concursos de méritos generales.

d) De persistir el empate se acudirá por este orden, a la mayor antigüedad –en el IFAS- como empleado en el puesto desde el que se concursa, a la mayor antigüedad como empleado, a la mayor antigüedad en el último puesto definitivo y, a la mayor antigüedad en la Administración.

e) Si se precisa algún criterio de desempate adicional, la Comisión de Valoración lo determinará, de acuerdo con el principio de mérito.

Deialdiko lanpostuak kasu hauetan baino ezin izango dira utzi bete gabe: inork ez baditu eskatu edo, eskatu arren, ezarritako gutxieneko puntuazioa inork lortu ez badu.

3. Lanposturik gordeta eduki ez eta berriro zerbitzu aktibora itzuli nahi duten langileen artean berdinketarik egonez gero, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 68.1 artikuluko irizpideak erabiliko dira erabakia hartzeko.

Hamargarrena.— Lanpostuen adjudikazioa

Lehiaketa hau GUFeko gerentearen ebazpen bidez ebatziko da. Ebazpen hori Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko da.

Lehiaketa honen bidez lanposturen bat lortzen duten pertsonak ezin izango dute beste lehiaketa batean parte hartu lanpostu berriaz jabetuz geroko bi urteko epea igaro arte.

1. Deialdi honetako lanpostu baten adjudikazioak aurreko lanpostua utzi behar izatea ekarriko du.

Adjudikaziodunak lehiaketan lortutako lanpostuaz jabetu beharko dira eta, lehenago beste lanposturik bazuten, lanpostu horren titulartasuna galduko dute, salbu eta lanpostuaz jabetzeko epea amaitu aurretik deialdi publikoaren bidez beste destino bat lortzen badute, desgaitasuna gertatu bazaie, zerbitzu aktiboa ez den bestelako egoera batera igaro badira, edo behar bezala frogatutako aparteko bestelako arrazoiak gertatzen badira, deialdia egin duen organoak ontzat jotzen baditu.

2. Adjudikatutako lanpostuei ezin izango zaie uko egin, lanpostuaz jabetzeko epea amaitu aurretik beste destinoren bat lortzen

Los puestos convocados solo podrán ser declarados desiertos, si nadie los ha solicitado o si habiéndolos solicitado nadie ha obtenido la puntuación mínima prevista.

3. En el supuesto de reingreso al servicio activo de personal empleado que no tenga reserva de puesto de trabajo, si se produjera empate entre ellos se atenderá para dirimir el mismo a los criterios del artículo 68.1 de la Ley de la Función Pública Vasca.

Décima.— Adjudicación de puestos de trabajo

El presente concurso se resolverá por Resolución del Gerente del IFAS, que se publicará en el Boletín Oficial de Bizkaia.

El personal que obtenga un puesto de trabajo a través de este concurso no podrá participar en otros concursos hasta que hayan transcurrido dos años desde que tomaron posesión en el nuevo puesto.

1. La adjudicación de algún puesto de la presente convocatoria implicará el cese en el puesto de trabajo anterior.

Los adjudicatarios deberán ocupar el puesto obtenido en concurso perdiendo la titularidad, en su caso, del puesto anterior, salvo que, antes de finalizar el plazo para ello, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública, por incapacidad sobrevenida, por pasar a una situación diferente a la de servicio activo, o por otras causas excepcionales debidamente justificadas apreciadas por el órgano convocante.

2. Los puestos de trabajo adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar aquel plazo para su ocupación

denean izan ezik, administrazio honetako beste deialdi publikoren bat dela bide. Halakoetan, lanpostua aukeratzeko idazkia GUFeko gerenteari zuzenduko zaio. Eskatzaileen batek lehiaketa honetan lanposturen baten adjudikazioa lortu eta lanpostu horretaz jabetzeko epea amaitu aurretik beste edozein administrazioen deialdi publikoaren bidez lortutako beste lanpostu batez jabetuz gero, geroago egindako adjudikaziotik baztertuta geratuko da. Horretarako, jatorriko administrazioaren ziurtagiria beharko da, GUFekoa ez bada, baita inguruabar horri buruzko zinpeko adierazpena ere, lanpostuaz jabetzeko ezarritako egunekoa.

3. Lehiaketa honen ebazpena dela eta gertatzen diren lekualdaketak borondatezkotzat joko dira eta, hortaz, ez dute inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko.

4. GUFEn ezarritako arautegian lanpostu bakoitzarentzat adierazitakoak izango dira lanaldia, lan ordutegia eta gainerako lan baldintzak.

Hamaikagarrena.— Lanpostua uztea eta lanpostu berrian lanean hastea

1. Lehiaketaren ebazpena argitaratu eta hurrengo hamabost egun baliodunen barruan, Pertsonak Zuzentzeko Departamentuak ebazpena emango du deialdi honetako adjudikaziodunek lanpostua uzteko eta berriari atxikitzeko. Salbuespen gisa, epe hori luzatu ahal izango da ondo arrazoitutako inguruabarrak gertatzen direnean. Denbora hori lanpostu berrian benetan emandako denboratzat hartu ahal izango da.

efectiva se hubiese obtenido otro destino en virtud de otra convocatoria pública en esta Administración. En tal caso, el escrito de opción se dirigirá al Gerente del IFAS. En el supuesto de solicitantes que hayan resultado adjudicatarios de un puesto de trabajo en el presente concurso y que antes de finalizar el plazo precitado hayan accedido a otro puesto de trabajo obtenido en virtud de convocatoria pública de cualquier otra Administración, quedarán excluidos de la adjudicación realizada posteriormente. A tal efecto se requerirá certificación de la Administración de origen, si no pertenece al IFAS, así como declaración jurada sobre tal extremo, a la fecha en que deba acceder al puesto.

3. Los traslados que hayan de producirse por resolución del presente concurso tendrán la consideración de voluntarios y, en consecuencia, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno.

4. La jornada, el horario de trabajo, así como las restantes condiciones laborales, serán los expresados para cada puesto de trabajo en la normativa de aplicación en el IFAS.

Decimoprimera.— Cese y acceso al puesto.

1. El sucesivo cese y adscripción al puesto de trabajo de que se trate vendrá determinado por el Departamento de Dirección de Personas dentro de los quince días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso. Excepcionalmente este plazo podrá ser prorrogado cuando concurren circunstancias debidamente motivadas, sin perjuicio de su cómputo como desempeño efectivo en el nuevo puesto.

2. Ebazpenaren ondorioz adjudikaziodunak zerbitzu aktibora itzuli behar badu, lehiaketaren ebazpena GUFEn iragarki-oholean argitaratu eta hurrengo hiru egun balioduneko epearen barruan hasi beharko du lanean.

3. Lanpostu berrian lanean hasteko eguna geroratu egingo da baldin eta langilea, zerbitzu aktiboaren egoerari eutsita, zerbitzuak benetan betetzea eragozten duen egoera batean badago (baimenak, lizentziak, oporrak edo bestelako inguruabarrak). Aurrekoa gora-behera, behar bezala justifikatutako kasuetan, organo eskudunak erabaki ahal izango du lizentzia, baimen eta opor horiek bertan behera uztea.

Hamabigarrena.— Ezarri beharreko arautegia

Oinarri hauetan xedatuta ez dagoenerako, merezimendu-lehiaketan honako hauetan ezarritakoa beteko da: 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, 30/1984 Legea, abuztuaren 2koa, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzkoa; eta 190/2004 Dekretua, urriaren 13koa, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onetsi zuena.

Hamahirugarrena.— Aurkaratzeak

Deialdi honen nahiz deialdiaren oinarrien aurka, administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jar daiteke Administrazioarekiko Auzien Epaitegian, bi hilabeteko (2) epearen barruan, edo aukerako errekurtsioa GUFeko Gobernu Batzordearen aurrean, hilabeteko (1) epearen barruan.

2. Para el supuesto de que la resolución comportara el reingreso al servicio activo, el acceso deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Tablón de Anuncios del IFAS.

3. El acceso efectivo se diferirá a la fecha de la finalización de los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el personal empleado que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios. No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar suspender el disfrute de los mismos por causas justificadas y debidamente motivadas.

Decimosegunda.— Normativa aplicable

En lo no previsto en estas Bases, la realización del concurso de méritos se ajustará a lo establecido en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca; en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; y en el Decreto 190/2004, de 13 de octubre, del Gobierno Vasco, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

Decimotercera.— Impugnaciones

Contra la presente convocatoria y sus Bases, se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos (2) meses o interponer recurso potestativo de reposición ante la Junta de Gobierno del IFAS en el plazo de un (1) mes.

OINARRI BEREZIAK**Lehenengoa.— Oinarri orokorretako lehenengoa garatzeko**

Lehiaketaren xedea eta lehiaketan eska daitezkeen lanpostuak

1. Oinarri hauen xedea da lan-kontratu mugagabea duten langile finkoentzat gordetako lanpostuak (1. eranskinean jasotzen dira) betetzeko merezimenduen lehiaketarako deialdia egitea. Lanpostuok betetzeko sistema gisa, lanpostuen zerrendak 1 kodea (lehiaketa) ezartzen du, eta, oharren zutabean, beste kode hauek: 6 kodea: lanpostuaren edukiari buruzko proba espezifikoak; 8 kodea lanpostuaren edukiari buruzko proba espezifikoak. Baloratu gabeko lanpostua; eta 18 kodea: Lizentziaturako hiru ikastaro oso gaindituta sartzeko aukera (FPANL 30/1984 Legearen 5. xedapen iragankorra) eta lanpostuaren edukiari buruzko proba berezia.

Bigarrena.— Oinarri orokorretako hirugarrena garatzeko:

Eskabideak aurkezteko epea.

Lehiaketan parte hartu nahi dutenek deialdiaren oinarriak oso-osorik Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen direnetik aurrera aurkeztu ahal dituzte eskabideak, eta horretarako epea 15 egun balioduneko da, deialdia azken aldizkari ofizialean argitaratzen denetik. Izan ere, derrigorrezkoa da deialdia aldizkari ofizialean argitaratzea.

Hirugarrena.— Oinarri orokorretako laugarrena garatzeko

Puntuazioak, baremoa eta merezimenduak

BASES ESPECÍFICAS**Primera.— En desarrollo de la Base Primera de las Bases Generales**

Objeto del concurso y puestos que se pueden solicitar en el concurso

1. Es objeto de las presentes Bases la convocatoria de Concurso de méritos para la provisión de los puestos de trabajo reservados al personal laboral indefinido fijo que se relacionan en el Anexo 1, y para los que la relación de puestos de trabajo establece como sistema de provisión el código 1: concurso, y en la columna de observaciones los códigos que se transcriben a continuación, a saber, código 6: Prueba específica sobre el contenido del puesto de trabajo; código 8 Prueba específica sobre el contenido del puesto de trabajo. Puesto de trabajo no valorado; y código 18: Posibilidad de acceso con superación de tres cursos completos de Licenciatura (DT 5.^a LMRFP 30/84), y prueba específica sobre el contenido del puesto de trabajo.

Segunda.— En desarrollo de la Base Tercera de las Bases Generales:

Plazo de presentación de instancias

Las personas interesadas en tomar parte en el concurso podrán presentar las solicitudes a partir de la fecha de publicación de las Bases íntegras de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y hasta 15 días hábiles siguientes al de la publicación de la convocatoria en el último «Boletín Oficial» en el cual la publicación sea obligatoria.

Tercera.— En desarrollo de la Base Cuarta de las Bases Generales

Puntuaciones, baremo y méritos

Lehiaketa honetan gehienez lor daitekeen puntuazioa, euskararen jakite-mailaren ebaluazioa alde batera utzita, honako hau da:

— Hamasei (16) puntu, guztira; hamar (10) merezimendu orokorren fasean eta sei (6) merezimendu berezien fasean.

Horregatik, lor daitekeen gehieneko puntuazioa aurreko lerroaldean ezarritakoa izango da, eta puntuazio horri lanpostu bakoitzean euskarari dagokion ebaluazioa gehituko zaio.

Lanpostua lortzeko, gutxienez hiru (3) puntuko kalifikazioa lortu behar da merezimendu orokorretan, euskararen jakite-mailaren ebaluazioa alde batera utzita, eta puntu bat eta laurogei ehunen (1,8) merezimendu berezien fasean.

Hurrengo baremoaren arabera egingo da lanpostuak adjudikatzeko merezimenduen ebaluazioa:

1. MEREZIMENDU OROKORRAK

A) Egindako lanaren ebaluazioa

Deialdiko lanpostuen izaeraren arabera ebaluatuko da egindako lana. Kontuan hartuko da deialdiko lanpostuari dagokion eginkizuneko arloaren edo arlo sektorialeko lanpostuetan izandako esperientzia. Halaber, lehiatzaileek betetako lanpostuen eduki teknikoa eta espezializazioa eta eskainitako lanpostuenak antzekoak izatea ebaluatuko da.

Aldi baterako langile moduan egindako lana ebaluazio honetatik kanpo geratuko da.

Deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratutako dataren aurre-aurreko hamar

La puntuación máxima alcanzable en el presente concurso, exceptuada la valoración del conocimiento del euskera, es:

— Dieciséis puntos (16) en total; diez (10) en la fase de méritos generales y seis (6) en la fase de méritos específicos.

Por ello, la puntuación máxima posible será la señalada en el párrafo anterior, a la que se sumará la valoración correspondiente al Euskera en cada puesto de trabajo.

Para obtener puesto de trabajo será necesario alcanzar en los méritos generales, una calificación mínima de tres (3) puntos, exceptuada la valoración del conocimiento del euskera; y un punto y 80 centésimas (1,8) en la fase de méritos específicos.

La valoración de los méritos para la adjudicación de puestos se efectuará de acuerdo con el siguiente Baremo:

1. MÉRITOS GENERALES

A) Valoración del trabajo desarrollado

Se valorará el trabajo desarrollado según la naturaleza de los puestos convocados 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 y las concursantes con los ofrecidos.

Se exceptúa de esta valoración el trabajo desarrollado en calidad de personal eventual.

En atención a la experiencia adquirida, durante los diez años inmediatamente

urtean zehar lortutako esperientziari dagokionez, gehienez 2.5 puntu emango dira, hurrengo banaketaren arabera:

— Lehiaketako lanpostuaren eduki tekniko bera duen lanpostu bat betetzeagatik: 0,25 puntu urteko, edo 0,0208 puntu hilabeteko.

— Lehiaketako lanpostuaren antzeko edukia duen beste lanpostu bat betetzeagatik: 0,175 puntu urteko, edo 0,0146 puntu hilabeteko.

— Lehiaketako lanpostuaren sarbide-talde bereko beste lanpostu bat, edozein, betetzeagatik: 0,1 puntu urteko, edo 0,0083 puntu hilabeteko.

Aipatutako faktore horien arabera egindako lanaren ebaluazioan, hilabete osoak hartuko dira kontuan, eta zatikiak baztertu egingo dira, eta herri administrazioan lanpostuak betetzen lortutako esperientzia baino ez da ebaluatuko.

B) Titulazioak eta ikasketa-mailak

B.1. Titulu akademiko ofizialak izateagatik (titulua izatea edo titulua lortzeko eskubideak ordainduta izatea) gehienez zortzi hamarren (0,8) emango dira. Atal honen barruan, unibertsitateen titulu propioak eta unibertsitateek eta unibertsitate eskolek emandako master eta graduondokoak ere ebaluatuko dira, hurrengo baremoaren arabera:

B.1.1. Eskatzen den lanpostuaren berezko eginkizunekin zuzeneko lotura dutenean:

— A1 taldeko titulu bakoitzeko: 0,40 puntu, labide-talde horri dagozkion lanpostuak

antérieures a la fecha de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia», se otorgará hasta un máximo de 2,5 puntos distribuidos de la siguiente forma:

— Por el desempeño de puesto de trabajo cuyo contenido técnico sea idéntico al del puesto al que se concursa: 0,25 puntos por año ó 0,0208 puntos por mes.

— Por el desempeño de otro puesto de trabajo cuyo contenido sea similar al del puesto al que se concursa: 0,175 puntos por año ó 0,0146 puntos por mes.

— Por el desempeño de cualquier otro puesto de trabajo del mismo grupo de acceso al del puesto al que se concursa: 0,1 puntos por año ó 0,0083 puntos por mes.

La valoración del trabajo desarrollado, en atención a los factores relacionados, se llevará a efecto por meses completos, despreciándose las fracciones, valorándose únicamente la experiencia adquirida en el desempeño de puestos de trabajo en la Administración Pública.

B) Titulaciones y grados académicos

B.1. Por la posesión de títulos académicos oficiales (estar en posesión del título o haber abonado los derechos para obtenerlo) se otorgará hasta un máximo de ocho décimas (0,8). También, dentro de este apartado, serán objeto de valoración los títulos propios de las universidades, másteres y postgrados impartidos por Universidades y Escuelas Universitarias todo ello con arreglo al siguiente baremo:

B.1.1. Cuando guarden relación directa con las funciones propias de los puestos de trabajo que se solicitan:

— Por cada título del Grupo A1: 0,40 puntos, cuando se trate de la provisión de

betetzeko denean.

— A2 taldeko postuei dagokienez, A2 taldeko titulu bakoitzeko: 0,40 puntu.

— A1 taldeko postuei dagokienez, doktore gradua izatea: 0,50 puntu.

— A2 taldeko postuei dagokienez, Magister gradua izatea: 0,50 puntu.

— 250 orduetik gorako graduondokoak: 0,30 puntu.

— 250 ordu arteko graduondokoak: 0,20 puntos.

B.1.2. Eskatzen den lanpostuaren berezko eginkizunekin zuzeneko loturarik ez dutenean, baina bai eskatzen den lanpostuaren jarduketa-eremuarekin:

— A1 taldeko titulu bakoitzeko: 0,20 puntu, labide-talde horri dagozkion lanpostuak betetzeko denean.

— A2 taldeko postuei dagokienez, A2 taldeko titulu bakoitzeko: 0,20 puntu.

— A1 taldeko postuei dagokienez, doktore gradua izatea: 0,25 puntu.

— A2 taldeko postuei dagokienez, Magister gradua izatea: 0,25 puntu.

— 250 orduetik gorako graduondokoak: 0,15 puntu.

— 250 ordu arteko graduondokoak: 0,10 puntu.

los puestos correspondientes a tal grupo profesional.

— Para con respecto a los puestos del grupo A2 por cada título del Grupo A2: 0,40 puntos.

— Para la provisión de puestos del Grupo A1, por el grado de Doctor: 0,50 puntos.

— Para con respecto a la provisión de los puestos del Grupo A2, por el grado de Magister: 0,50 puntos.

— Postgrados de más de 250 horas: 0,30 puntos.

— Postgrados de hasta 250 horas: 0,20 puntos.

B.1.2. Cuando no guarden relación directa con las funciones propias pero sí con el área de actividad de los puestos de trabajo que se solicitan:

— Por cada título del Grupo A1: 0,20 puntos, cuando se trate de la provisión de los puestos correspondientes a tal grupo profesional.

— Para con respecto a la provisión de los puestos del grupo A2 por cada título del Grupo A2: 0,20 puntos.

— Para la provisión de puestos del Grupo A1, por el grado de Doctor: 0,25 puntos.

— Para la provisión de los puestos del Grupo A2, por el grado de Magister: 0,25 puntos.

— Postgrados de más de 250 horas: 0,15 puntos.

— Postgrados de hasta 250 horas: 0,10 puntos.

B.2. Lehiaketako lanpostua sailkatuta dagoen taldeari edo taldeei dagozkien titulazioak baino ez dira ebaluatuko, eta hori guztia, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legeko 43. artikuluan xedatutakoarekin bat etorrita. Hortaz, lanpostuaren sailkapen-taldearen edo -taldeen beheagoko eta goragorako titulurik ez da ebaluatuko.

B.3. Lanpostu bera sailkapen talde biri atxikita badago, arau hau ezarriko da: jakintza-arlo berean, goreneko titulazioak beheagoko hurreneko titulazioa baztertuko du. Era berean, goragoko tituluak lortzeko bidean atera behar izan diren beheagoko tituluak ez dira ebaluatuko.

C) Prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak

Deialdiaren dataren aurreko hamar (10) urteetan zehar jasotako ikastaroak baino ez dira ebaluatuko.

Herri administrazioko ikastegiak (HAEE, INAP, IEAP edo herri administrazioko bestelako eskolak) eta zentro ofizialek antolaturiko prestakuntza edo hobekuntza ikastaroak ebaluatuko dira, baldin eta ikastegi edo zentro horiek sinatu badute bertaratze-ziurtagiria edo emate-ziurtagiria.

Horretarako, unibertsitateak, Hezkuntza Ministerioaren edo autonomia erkidegoetako hezkuntza sailen eta merkataritza ganbera edo elkargo ofizialen menpean dauden zentroak joko dira zentro ofizialtzat.

Ez dira ebaluatuko ikastegi pribatuek emaniko ikastaroak, fakultate edo eskoletako ikasketa ofizialen planetan sartutako barruko ikasgaiei dagozkienak, edo master edo graduondoko moduluak.

B.2. Solamente serán objeto de valoración las titulaciones adecuadas al Grupo o Grupos de clasificación del puesto al que se concursa, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Art.43 de la Ley de la Función Pública Vasca. En consecuencia, no serán objeto de valoración ni las titulaciones inferiores ni las superiores al Grupo o Grupos de clasificación del puesto.

B.3. En los supuestos de adscripción indistinta de dos Grupos de clasificación al mismo puesto de trabajo, se aplicará la regla de que en el mismo área de conocimientos la mayor titulación elimina a la inmediatamente inferior. Asimismo, se aplicará la regla de que los títulos utilizados para conseguir otros superiores no serán valorados.

C) Cursos de formación y perfeccionamiento

Únicamente se valorarán los cursos recibidos en los diez (10) años anteriores a la fecha de la convocatoria.

Serán objeto de valoración los cursos de formación o perfeccionamiento organizados por Escuelas de Administración Pública (IVAP, INAP, IEAP u otras Escuelas de Administración Pública) y Centros Oficiales siempre que el certificado de asistencia o de impartición estuviera expedido por los mismos.

A estos efectos se entenderán como Centros Oficiales, las Universidades, los Centros dependientes del Ministerio de Educación o Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas y Cámaras de Comercio o Colegios Oficiales.

No serán objeto de valoración los cursos impartidos por academias privadas, ni los que se refieran a asignaturas de Planes de Estudios Oficiales de Facultad o Escuela, o módulos de másteres o postgrados.

Informatika ikastaroei dagokienez, ordea, ikastaro guztiak ebaluatuko dira. Berdin izango da zein zentrok, publikok zein pribatuk, eman dituen ikastaro horiek.

Era berean, eta kalitateari buruzko prestakuntzari dagokionez, Euskalit bikaintasunerako Euskal Fundazioak ziurtatutako prestakuntza ere kontuan hartuko da, Eusko Jaurlaritzako Industria eta Energia Sailak sustatutako irabaziak lortzeko asmorik gabeko erakunde pribatu den neurrian. Izaera berekoak izanda, kalitatearen arloko prestakuntza emateko behar bezala akreditaturik dauden beste erakunde batzuk emandakoa ere ebaluatuko da –adib. AENOR-.

C.1. Prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak gainditu edo emateagatik gehienez puntu bat eta zazpi hamarren (1,7) emango da baldin eta ikastaro horiek lanpostuaren berezko eginkizunekin zuzenean lotuta dauden gaiei buruzkoak badira (eskatzen den lanpostuan egingo diren jardueretik zuzeneko lotura, edo euren jarduera arloan edo ezaguera arloan), eta ikastaro horietan diploma eta/edo bertaratze-ziurtagiria eta/edo, hala badagokio, emate edo aprobetxamendu ziurtagiria eman bada. Puntuazio hori baremo honen arabera emango da:

— 0,03 puntu jasotako ikastaro-ordu bakoitzeko.

— 0,06 puntu emandako ikastaro-ordu bakoitzeko.

Jasotako ikastaroen atala hiru zatitan banatuko da, ikastaroaren gaiaren arabera. Emandako ikastaroak adierazitako ataletan sartuko dira, batzordearen irizpideari jarraituta, ikastaroaren intentsitatea eta batzordearen ustez eskatzen duen prestakuntza kontuan hartuta:

Sólo en relación con los cursos de informática, se valorarán todos independientemente del centro que los haya impartido, ya sea público o privado.

En modo idéntico y respecto de la formación correspondiente al ámbito de Calidad será objeto de valoración la formación certificada por Euskalit, Fundación Vasca para la Excelencia, en tanto que entidad privada sin ánimo de lucro promovida por el Departamento de Industria y Energía del Gobierno Vasco, así como la que resulte de aquellas otras entidades que compartiendo similar naturaleza se hallen debidamente acreditadas a tal fin –vbgr. AENOR-.

C.1. Por la superación o impartición de cursos de formación y perfeccionamiento, que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo (relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto que se solicita, o en el área de actividades de los mismos o área de conocimientos), en los que se haya expedido diploma y/o certificación de asistencia y/o, en su caso, certificación de aprovechamiento o impartición se otorgará hasta un máximo de un punto y siete décimas (1,7), con arreglo al siguiente Baremo:

— 0,03 puntos por hora de cursillo recibido.

— 0,06 puntos por hora de cursillo impartido.

Dividiéndose el apartado de cursos recibidos en 3, en función de la materia de la que versen. Los cursos impartidos se imputarán a los apartados indicados a criterio de la Comisión en función de la intensidad del curso y la preparación que requiera a juicio de la Comisión:

C.1.1. Hurrengo bi ataletakoak ez diren prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak, betiere aipatutako gaiei buruzkoak badira, gehienez bederatzi hamarren (0,9).

C.1.2. Administrazio prozedura, funtzio publikoa, taldeko lan-teknikak, kalitatea, berdintasuna edo zeharkakotasuna lantzen duten oinarritzko prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak, gehienez lau hamarren (0,4).

C.1.3. Erabiltzaile mailako informatikari eta kudeaketari buruzko prestakuntza eta hobekuntza ikastaroak, gehienez lau hamarren (0,4).

C.2. Egiaztagirian ikastaroen iraupena egiaztatzen ez denean, ikastaroetako bakoitza ordubetekoa dela ulertuko da, aurkeztutako agirien arabera (egitarauak, iragarkiak eta abar) zalantzarik gabe ikastaroaren iraupena zein den argi zehaztu ahal denean izan ezik.

C.3. Aurreko zenbakian xedatutakoarekin bat etorrira, ikastaro bati eman dakioken gutxieneko puntuazioa 0,03 edo 0,06 izango da, kasu bakoitzaren arabera.

C.4. Ikastaroen balioa: ez da ebaluatuko behin baino gehiagotan jaso edo emandako ikastarorik; kasu horretan, lehenengoa edo interesdunak hautatutakoa ebaluatuko da.

Zaharkitutako gaiei edo indargabetutako legeei buruzko ikastaroak, edo dagoeneko erabiltzen ez diren egitarau edo gaiei buruzkoak ez dira ebaluatuko.

Ez da ebaluatuko praktikan egindako ikastarorik.

Bestetik, C.1.2) eta C.1.3) atalen barruan balora daitezkeen ikastaroak talderako egokiak diren oinarritzkoak eta aipatutako

C.1.1. Cursos de formación y perfeccionamiento que no sean de los dos siguientes apartados, y se refieran a las materias relacionadas hasta nueve décimas (0,9).

C.1.2. Cursos de formación y perfeccionamiento que sean básicos de procedimiento administrativo, función pública, técnicas de trabajo en equipos, calidad, igualdad, o transversalidad, hasta cuatro décimas (0,4).

C.1.3. Cursos de formación y perfeccionamiento que sean de informática de usuario y gestión, hasta cuatro décimas (0,4).

C.2. Cuando en el certificado no se acredite la duración de los cursos se entenderá que cada uno de ellos ha tenido una duración de una hora, salvo que de la documentación aportada (programas, anuncios, etc.) se desprenda inequívocamente su duración.

C.3. En concordancia con lo dispuesto en el número anterior la valoración mínima que se puede otorgar a un curso será de 0,03, ó 0,06 puntos según los casos.

C.4. Validez de los cursos: no se valorarán los cursos que se reciban o impartan en más de una ocasión, salvo la última o aquella por la que opte la persona interesada.

Los cursos sobre materias obsoletas o sobre leyes derogadas, o relativos a programas o materias en desuso no serán objeto de valoración.

No se valorarán los cursos realizados en prácticas.

Los cursos valorables en los apartados C.1.2) y C.1.3) serán los básicos adecuados al grupo y sobre las materias a

gaiei buruzkoak izango dira, baina ez sakontzekoak, espezializaziokoak edo antzekoak.

D) Antzintasuna

Administrazio publikoetan egindako zerbitzu-urte oso bakoitzeko: 0,102 puntu, eta gehienez 3 puntu. Urtea osatzen ez duten zerbitzu-aldiak: 0,0085 puntu hileko edo zatiki bakoitzeko.

Horrelakoetan, lanbide-kategoria sartu aurretik egindako eta beren beregi aintzatetsitako zerbitzuak zenbatuko dira.

Ez da zenbatuko alegatutako zerbitzuekin batera emandako beste zerbitzurik.

E) Maila pertsonalaren ebaluazioa.

Hurrengo baremoaren arabera ebaluatuko da maila pertsonala:

— Eskatutako lanpostuaren mailaren pareko edo goragoko maila pertsonala: 2 puntu.

— Eskatutako lanpostuarena baino maila bat beheragoko maila pertsonala: 1,5 puntu.

— Eskatutako lanpostuarena baino bi maila beheragoko maila pertsonala: 1 puntu.

— Eskatutako lanpostuarena baino hiru maila beheragoko edo gehiagoko maila pertsonala: 0,5 puntu.

F) Euskara.

1. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntz eskakizunaren betekizuna lanpostua betetzeko nahitaezko baldintza izango da. Hizkuntz eskakizuna derrigorrezkoa ez bada, berriz, euskararen ezagutzari merezimendu gisa eman behar zaion

que se refieren pero no los de profundización, especialización, o similares.

D) Antigüedad

Por cada año completo de servicio en las distintas Administraciones Públicas: 0,102 puntos hasta un máximo de 3 puntos. Los servicios que no completen el año se valorarán a razón de 0,0085 puntos por mes o fracción.

A estos efectos se computarán los servicios prestados con carácter previo al ingreso en la categoría profesional expresamente reconocidos.

No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

E) Valoración nivel personal.

Se valorará el nivel personal conforme al siguiente baremo:

— Por un nivel personal igual o superior al nivel del puesto solicitado: 2 puntos.

— Por un nivel personal inferior en un nivel al del puesto solicitado: 1,5 puntos.

— Por un nivel personal inferior en dos niveles al del puesto solicitado: 1 punto.

— Por un nivel personal inferior en tres o más niveles al del puesto solicitado: 0,5 puntos.

F) Euskera.

1. A partir de su fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo. En tanto el perfil lingüístico no fuera preceptivo, servirá exclusivamente

ebaluazioa zehazteko baino ez da izango.

2. Hori dela eta, euskararen ezagutzari buruzko hizkuntz eskakizunak egiaztatze probak egitea prozeduraren fase bat gehiago izango da.

3. Hizkuntz eskakizunen betekizuna egiaztatze, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak zehaztuko ditu kasu bakoitzean beharrezkoa den euskararen ezagutza-maila ebaluatze proben edukia eta era.

4. Hizkuntz eskakizuna Herri Arduralaritzaren Euskal erakundearen ziurtagiriaren bidez egiaztatuta dutenek edo baliozkotutako agiria edo hizkuntz eskakizuna dutenek, agiri horiek aurkeztu beharko dituzte eskabidearekin batera (jatorrizko agiria, alderatzeko, edo behar bezala egiaztatutako fotokopia) eta ez dituzte proba horiek egin beharko. Aipatutako baliozkotze hori hauen araberakoa izan beharko da: Euskal Autonomia Elkarte herri administrazioetan normalizatzeko prozesua arautzen duen apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuko 41. artikulua eta euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzi Marko Bateratuko mailekin parekatze den azaroaren 9ko 297/2010 Dekretua.

Hala ere, eskabideak aurkezteko epea amaitzen den datatik lehiaketa honetako hizkuntz eskakizunak egiaztatze proba egin arteko epearen barruan HAEEK, GUFEk edo BFAk dei egindako hizkuntz eskakizunak egiaztatze probak egiten badira, azken deialdi horietan lortutako

para determinar la valoración que, como mérito, habrá de otorgarse al conocimiento del Euskera.

2. A tal fin, constituye una fase más del procedimiento la realización de las pruebas encaminadas a la acreditación de los perfiles lingüísticos del conocimiento del Euskera.

3. Para la acreditación del cumplimiento de los perfiles lingüísticos preceptivos el Instituto Vasco de Administración Pública determinará el contenido y forma de las pruebas destinadas a la evaluación del conocimiento del Euskera necesario en cada caso.

4. Quienes tengan acreditado el perfil correspondiente mediante certificación del Instituto Vasco de Administración Pública, o los títulos o perfiles que, según el artículo 41 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 y 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, están convalidados, deberán aportarlos juntamente con la instancia, (documento original para su cotejo o fotocopia debidamente cotejada) y estarán exentos de la realización de tales pruebas.

No obstante, si entre la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias y la de celebración de las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos de este concurso se celebraran pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos convocadas por el IVAP o en su caso por el

emaitzak lehiaketa honetarako baliozkotzat joko dira, probak birritan egitea ekiditeko.

5. Hizkuntz eskakizunak era honetara ebaluatuko dira:

— 3. hizkuntz eskakizuna duten lanpostuak:

- 1. HE: 0,80 puntu.
- 2. HE: 1,60 puntu.
- Beste edozein hizkuntz eskakizun: 2,40 puntu.

6. Hizkuntz eskakizunen ebaluazio horiek ezin izango dira metatu. Aurreko zenbakiko a) eta b) letretan jasotako kasuetako bakoitzerako egiaztatu den hizkuntz eskakizunik altuenari dagokion puntuazioa bakarrik ebaluatuko da.

2. MEREZIMENDU BEREZIAK

Duten izaera dela eta, 1. eranskinean zehaztuta dauden lanpostuak adjudikatzeko, lanpostu horiek betetzeko merezimendu bereziak behar direnean, lanpostuen ezaugarrietara egokitutako merezimendu bereziak egiaztatu eta ebaluatzea izango da prozeduraren bigarren fasea, 1. eranskinean biltzen diren merezimenduetako bakoitzaren azalpen, eginkizun eta erantzukizunen arabera.

Fase hori zertan datzan:

2.1. Memoria bat egitea edo proba edo proiektu praktikoa bat egitea. Merezimendu honetan 3,5 puntu emango dira, gehienez.

Ebaluazio Batzordeak erabakiko du zein motatako ariketa praktikoa egin beharko

IFAS o la DFB, los obtenidos en estas últimas convocatorias serán considerados como válidos a los efectos de este concurso, a fin de no duplicar la realización de pruebas.

5. Los distintos perfiles se valorarán de la siguiente forma:

— Puestos con Perfil 3:

- Perfil 1: 0,80 puntos.
- Perfil 2: 1,60 puntos.
- Cualquier otro Perfil: 2,40 puntos.

6. Las anteriores valoraciones de los perfiles no son acumulativas. Solamente será objeto de valoración la puntuación correspondiente al mayor perfil acreditado en cada uno de los supuestos previstos en los apartados a) y b) del número anterior.

2. MÉRITOS ESPECÍFICOS

Para la adjudicación de puestos de trabajo, que en atención a su naturaleza, se determinan en el Anexo número 1, para cuya provisión se requieren méritos específicos, constituye una segunda fase del procedimiento la comprobación y valoración de dichos méritos específicos adecuados a sus características, según la descripción de cada uno de ellos con las principales tareas y responsabilidades que los caracterizan en el anexo nº 1.

Esta fase consistirá en:

2.1. Realización de una Memoria o desarrollo de una Prueba o Proyecto de carácter práctico. Este mérito se valorará hasta 3,5 puntos.

La determinación del tipo de ejercicio práctico a realizar para cada puesto de

den lanpostu bakoitzerako, bai eta memoria aurkezteko edo proba egiteko epeak ere.

GUFEn Estatutuak eta egitura organikoaren araudia arautzen dituen foru arauan azaldutako eskumen guztiei edo batzuei buruzkoa edo/eta deialdiko lanpostuaren eginkizunen eskuliburuko zeregin edo eginkizunei eta haiek betetzeko betekizun, baldintza eta baliabideei buruzkoa izango da merezimendu hori.

Horretarako, xedapen horietan jasotako eskumenak zehazten dituzten aldizkari ofizialak eta deitutako lanpostuen eginkizunen eskuliburuetan azaldutako eginkizunak zeintzuk diren agerraraziko dira.

Ebaluazio Batzordeak iragarriko du zein den deitutako lanpostu bakoitzari dagokion aukera (memoria, proiektua edo proba).

Hala, memoria edo proiektua egitea aukeratzen bada, partaideek memoria edo proiektua aurkezteko duten epea ezarriko du batzorde horrek. Epe hori ez da izango 14 egun naturalekoa baino laburragoa. Memoria edo proiektua arauetan edo/eta deialdiko lanpostuaren eginkizunen eskuliburuan azaldutako eskumen guztiei edo batzuei buruzkoa edo haietan jasotako gai batzuei buruzkoa izan behar den ere zehaztuko du.

Ebaluazio Batzordeak proba praktikoa egitea erabakitzen badu, proba egiteko epea adieraziko du, proba egin baino 14 egun natural lehenago gutxienez. Proba hori egiteko Ebaluazio Batzordeak emandako material dokumentala bakarrik erabili ahal izango da. Horretarako, aurreko lerroaldean adierazitako epean eta baldintzekin, batzordeak probari dagokion kasu faktiko edo gaia iragarriko du. Kasu

trabajo se determinará por la Comisión de Valoración junto con los plazos para su entrega o celebración.

Este mérito versará sobre todas o algunas de las competencias descritas en la Norma Foral reguladora de los Estatutos del IFAS y del Reglamento de su estructura orgánica y/o las tareas o funciones del manual de funciones del puesto convocado y los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño.

A tal efecto se indicarán los «Boletines Oficiales» en que se detallen las competencias referidas en aquellas disposiciones, así como las funciones descritas en los manuales de funciones de los puestos convocados.

La Comisión de Valoración anunciará cuál de las opciones (Memoria, Proyecto o Prueba) corresponde a cada puesto de trabajo convocado.

Así, para el caso de optar por la confección de la Memoria o Proyecto aquella Comisión señalará el plazo en el que los participantes habrán de hacer su entrega, que no será inferior a 14 días naturales y si versará sobre todas las competencias descritas en las normas y/o manual de funciones, o sólo en algunas de ellas o algunos de los aspectos allí contenidos.

Para el supuesto de que la Comisión de Valoración optara por la celebración de la Prueba de carácter práctico indicará, también con una antelación mínima de 14 días naturales, la fecha en que se celebre y en la que se podrá emplear para su realización —únicamente— el material documental que la Comisión de Valoración aporte. Para ello, además y con la citada antelación, junto con las determinaciones a

faktiko hori ebaztearekin zerikusia duten arazoen ingurukoa izango da probaren edukia, betiere deialdiko lanpostuaren eginkizun eta eskumenei buruzkoa.

Merezimendu hori bi zatitan banatuko da:

2.1.1. Memoria edo proiektua egitea, edo proba praktikoa egitea.

Zati honetan 2,5 puntu emango dira gehienez.

2.1.2. Memoria, proiektua edo proba praktikoa defendatzea.

Merezimendu honetan puntu 1 emango da gehienez. Elkarrizketa bat egingo da lehiakidearekin. Elkarrizketa horretan, lehiakideak bere lana azalduko du eta Ebaluazio Batzordeak lanaren edukiari buruzko galderak egin ditzake.

Ebaluazio Batzordeak gutxienez 14 egun natural lehenago iragarriko du bigarren zati hori egingo den eguna (epe hori probaren datarekin bat etorri ahal izango da).

2.2. Lehiakidearen curriculum profesionala.

Merezimendu honetan 2,5 puntu emango dira, gehienez. Interesduna lehiatzen den lanpostuaren eginkizunen arabera ebaluatuko dira curriculum profesionalaren merezimendu bereziak. Honako hauek dira merezimenduak:

— Lehiaketako lanpostuaren antzeko edo izaera bereko lanpostu edo eginkizunetan izandako esperientzia, edozein herri administrazioetan eta edozein motatako

que se ha hecho referencia en el punto anterior, hará público el supuesto fáctico o materia de referencia sobre el que versará la Prueba. El contenido de la Prueba consistirá en la respuesta a las cuestiones relacionadas con la resolución de dicho supuesto fáctico, respecto de las funciones y competencias del puesto de trabajo que se convoca.

Este mérito se desarrollará en dos partes:

2.1.1. Elaboración de la Memoria, Proyecto, o desarrollo de la Prueba práctica.

Esta parte se valorará hasta 2,5 puntos.

2.1.2. Defensa de la Memoria, Proyecto o Prueba práctica.

Este mérito se valorará hasta 1 punto. Consistirá en la entrevista con la persona concursante en la que expondrá su trabajo pudiendo la Comisión de Valoración preguntar sobre el contenido de la misma.

La Comisión de Valoración anunciará con una antelación mínima de 14 días naturales la fecha en que se celebrará esta segunda parte (este plazo podrá coincidir con el de la fecha de la Prueba).

2.2. Curriculum profesional del concursante.

Este mérito se valorará hasta 2,5 puntos. Los méritos específicos del curriculum profesional de los concursantes que se valorarán en relación con las funciones del puesto al que se concursa son:

— La experiencia en puestos de trabajo o funciones que sean similares o idénticas a las del puesto de trabajo al que se concursa, desempeñadas con cualquier

kontratua izanik, merezimendu orokorren atalean ebaluatutako aldiari dagozkionak izan ezik.

— Lehiaketako lanpostuaren antzeko edo izaera bereko lanpostu edo eginkizunetan izandako esperientzia, herri administrazioetatik kanpo eta edozein motatako kontratua izanik, merezimendu orokorren atalean edo aurreko lerroaldean ebaluatutako aldiari dagozkionak izan ezik.

— Lehiaketako lanpostuarekin zerikusia duten ikastaroak gainditzea edo ematea, honako hauek izan ezik: merezimendu orokorren atalekoak, irakaskuntza, ikerketa edo argitalpenen arloko eginkizunak edo Ebaluazio Batzordearen ustez lanpostuaren berezko lan edo trebetasunei dagokiena baino ezagutza handiagoa duten beste guztiak.

vínculo contractual en cualquier Administración Pública, excepto la que corresponda al periodo temporal valorado en el apartado de méritos generales.

— La experiencia en puestos de trabajo o funciones que sean similares o idénticas a las del puesto de trabajo al que se concursa, desempeñadas con cualquier vínculo contractual fuera de la Administración Pública, excepto la que corresponda al periodo temporal valorado en el apartado de méritos generales, o en el párrafo precedente.

— La superación o impartición de cursos relacionados con el puesto al que se concursa, salvo los del apartado de méritos generales, las tareas docentes, o de investigación, publicación, o cualesquiera otras que supongan mayor conocimiento de las tareas o habilidades propias del puesto, a juicio de la Comisión de Valoración.