

## **I. ERANSKINA**

# **2016ko AZPren Lan eskaintza Publikoa, uztailaren 7an Gobernu Kontseiluak onartua**

## **ANEXO I**

**Oferta Pública de Empleo de 2016 del PAS  
aprobada por el Consejo de Gobierno el 7 de julio**

## **ERABAKI PROPOSAMENA, UPV/EHUko GOBERNU KONTSEILUAREN 2016ko UZTAILAREN 7ko BILERARAKO: ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LAN KONTRATUDUNENTZAKO 2016ko LAN ESKAINTZA PUBLIKOA ONARTZEA**

Euskal funtzio publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 legearen 23. artikulua (azaroaren 7ko 16/1997 legeak eragindako aldaketaren arabera) aurreikusten du administrazio publiko bakoitzean diren giza baliabideekin bete ezin litezkeen giza premiak, aurrekontu esleipena dutenak, lan eskaintza publikoen bidez beteko direla. Era berean, ezartzen du administrazioak berak adieraziko duela bete beharreko plaza hutsak zeintzuk diren, bai pertsonal funtzionarioa nola lan kontratupeko pertsonal finkoa.

Beste alde batetik, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen indarreko estatutuen 59. eta hurrengo artikuluek aurreikuspena egiten dute unibertsitateak, bere autonomiaz baliaturik, administrazio eta zerbitzuetako pertsonala, funtzionario nahiz lan kontratupekoa, hauta dezan, berak eginiko lan eskaintza publikoarekin bat etorrita.

Egungo abagune ekonomiko eta aurrekontu egoeraren ondorioz, estatuaren aurrekontu orokorraren legeek 2013. urtetik murrizketak ezarri dituzte urterik urtera enplegu publikora sartu ahal izateko, etorkizuneko aurrekontu ekitaldian murrizketa hauek berrezarriko ote diren ez dakigularik.

2016. urterako lan eskaintza publikoak, beraz, berebiziko garrantzia du erakundearen etorkizunarentzat berarentzat.

Ildo honetan, mundu guztiak oro dakike edozein administrazio publikok oso ondorio latzak jasan ditzakeela urte askotan lan eskaintza publikorik burutu ezinean iraganez gero. Egoera honek, UPV/EHUren kasuan, bertan lanean ari den lan kontratudun pertsonalaren % 74,50 inguruko behin behinekotasuneko indizea eragin du, plantillaren atal handi batean nolabaiteko prekarietate errotua nagusituta. Ondorioz, baja, plaza huts edo premia berri bakoitza behin behineko lan harremanen bidez ezarri behar dela eta honek larri kaltetzen dituela UPV/EHUren estatutuek sagaratzen duten erreferentziazko plantillaren ondorioz letozkeen plaza gehipenak, zeren eta, nahiz eta gehipen hauek AZPren defizita pausoz pauso arinduko dutela espero izan den, ez dirudi behin behinekotasun tasa handiangoek egiturazko bokazio argiko plantilla eraikitze balio dezaketarik.

Honengatik guztiarengatik, lan eskaintza publiko honen bidez, bultzada ematen zaie Euskal unibertsitate sistemari buruzko 3/2004 legearen laugarren xedapen iragankorrean aurreikusitako aurreikuspenei, orain arte indarreko legeriarekin bat datozen prozedurak eragotzi dituzten eragozpenak birrinduz eta hauen garapena bermerik handienaz ziurtatuz, eta honek aukera emango du aldi baterako lotura duen pertsonalaren egungo portzentajea, lehen aipatutakoa, murrizteko eta pertsonalaren berezko egiturak eta plantillak behar bezala planifikatzeko eta erregularizatzeko arrazoizko mugetara

ekarriz, bai eta gestiorako ohiko prozeduren normalizazioa ere, oinarrizko legediak ahalbidetzen duen neurrian.

Urriaren 29ko 48/2015 Legearen 20.Bat.2 j) artikulua arabera (2016. urterako Estatuko Aurrekontu Orokorren legea), birjarpen tasa % 100era iritsi ahal izango da unibertsitateen administrazio eta zerbitzuetako langileen lanpostuetan, baldin eta plaza horien ardura duten Administrazio Publikoek dagozkion deialdiak baimentzen badituzte, honako hau egiaztatu ondoren: plaza horien lan eskaintza publikoak eraginik izango ez duela dagokion unibertsitatearentzat ezarritako aurrekontuaren egonkortasun helburuetan, ezta apirilaren 27ko 2/2012 Lege Organikoan ezarritako gainerako mugetan ere (Aurrekontu Egonkortasuna eta Finantza Jasangarritasunari buruzko legea).

Artikulu horretan ezarritakoari jarraiki, administrazio eta zerbitzuetako langileen behin betiko baja kopurua kalkulatu zen: 34 pertsona 2015. urtean.

Bestetik, abenduaren 26ko 36/2014 Legearen 20.Sei artikulua arabera, 20.Bat.2 artikuluan zehaztutako lehentasunezko sektore bati edo zenbaiti dagokien birjarpen tasa metatu ahal izango da, agindu horretan aipatutako beste sektore batean edo batzuetan, edo aipatutako sektore horietako baten edo batzuen Kidego, Eskala edo kategoria profesionaletan, azken horiek betetzea lehentasunezko hartzen denean edo oinarrizko zerbitzu publikoen funtzionamenduan eragina dutenean.

Horren arabera, 2015ean irakasle-ikertzaileen artean izan zen behin betiko baja kopurua ere kalkulatu zen, horietako batzuk metatu ahal izateko administrazio eta zerbitzuetako langileen eskaintzan, alderantziz egin zen bezala, irakasle-ikertzaileen 2015eko lan eskaintza publikoan.

Horregatik guztiagatik, 2016. urteko lan eskaintza publikoak 44 plaza dauzka guztira, legeak agindutako ehuneko honetatik gora ezin joan baitaiteke. Kontuan izanik administrazio eta zerbitzuetako langileen plantillaren ezaugarriak eta haren kolektiboen artean izan diren aldi baterakotasun indizeak, eskaintza lan kontratudun langileetara murriztea erabaki da.

Horri dagokionez, administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboak behartu egiten du, lehenik, lanpostuen zuzkidura prozesu bat eta barne promozio bat egitera, eta prozesu horien ondoren, abian jarriko lirake sarrera prozesuetarako deialdirako baliabideak. 2016ko lan eskaintza publikoko lanpostuei dagokienez, jada egin da dagokion eskaintza, administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 15. eta 16. artikuluek ezarritakoaren arabera.

Akordioan, aintzat ere hartzen da ezgaitasuna duten pertsonentzat gorde beharreko plazen erreserba, nahiz eta kategoria eta espezialitate bakoitzeko ezarri beharreko portzentajea zein bere deialdian zehaztuko den.

Dudagabekoa da aipatutako eskaintzak interes handia sortuko duela eta deialdietara agertuko den lehiakide kopurua piztutako interesaren parekoa izango dela, hauen itxaropenak eta interesak guztiz zilegiak izanik. Hala ere, jaramon eta aintzat hartu behar da pertsona kopuru handia egon badagoela unibertsitatean urte luzeetan lanean jardun dena aldi baterako pertsonal edo langile mugagabe ez finko moduan. Errealitate hau aurreikusi egin da Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko 3/2004 legearen laugarren xedapen iragankorrean, non aukera ezartzen baita lehiaketa faseari dagokion puntuazioan oposizio faseko puntuen % 45era arte lor daitekeela UPV/EHU egindako zerbitzuak balioetsita, bai eta zerbitzuan jarraitu ahal izateko bermea ere, xedapen horretan zedarritutakoaren arabera. Neurriok ez dira, berez, salbuespenari legezkiokoen ekintzak, beste administrazio publiko askotan erabili eta baliatu izandako neurriak baitira, hain zuzen ere, erakunde hauen interesa ahalik eta gutxien kaltetzeko bide eta era delako tokian tokiko egoerari ebazpide emateko, salbuespena izaki, osterantzean, goi mailako behin behinekotasuna eta administrazioetan lanean ari den pertsonalak denbora luzean izan duen egoera.

Hori dela eta, hautagai litezkeen gainontzeko pertsona guztien legezko eskubideak ezertan ere ukitu eta kaltetu barik, 2016rako eskaintza honen ondorioz sortuko liratekeen deialdiak aipatutako legearen xedapenei lotuko zaizkie.

2016ko ekainaren 9an, negoziazio kolektiborako eskubidea erabiliz, AZPko funtzionarioaren eta lan kontratadunaren Negoziazio Mahaietan, baterako akordio bat hartu zuten unibertsitate administrazioako eta sindikatuetako ordezkariak, administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadunentzako 2016ko lan eskaintza publikoari lotuta, Gobernu Kontseilu honek berretsi duen akordioa.

Azkenik, aipatzekoa da eskaintza honek Eusko Jaurlaritzaren oniritzia duela.

Funtzio publikoaren erreformarako neurriei buruzko abuztuaren 2ko 30/1984 legearen 18. artikuluan, Euskal funtzio publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 legearen 23. artikuluan eta UPV/EHUren indarreko estatutuen 59. artikuluan xedaturikoarekin bat etorruta, gerentziak proposaturik, akordio hau helarazten zaio Gobernu Kontseiluari:

## **AKORDIOA**

### **Lehenengoa.- 2016ko Lan Eskaintza Publikoa onartzea**

Euskal funtzio publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 legearen 23. artikulua xedaturikoarekin bat etorruta, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadunentzako 2016. urterako lan eskaintza publikoa onartzen da, honako erabaki honetan ezarri diren baldintza eta zehaztapenen barnean.

## **Bigarrena.– Lan Eskaintza Publikoa kuantifikatzea**

Lan eskaintza publikoaren barnean daude akordio honen eranskinean zerrendatzen diren eta aurrekontu zuzkidura duten plaza hutsak, kategorien eta espezialitateen arabera sailkatuak.

## **Hirugarrena.– Hautapen prozesuetan aplikatu beharreko irizpide nagusiak**

Lan eskaintza publikoaren ondorioz egingo diren hautapen prozesuek, UPV/EHUreren premietara egokien moldatuko diren profil profesionalak dituzten hautagaiak balioetsi eta hautatzeko xedea izango dute. Era horretan, deialdi guztiak, Euskal Unibertsitate Sistemaren legearen laugarren xedapen iragankorrean ezarritako baldintzen arabera definitutako oposizio-lehiaketan bidez artikulatuak, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak guztiz errespetatuz, honako irizpide orokor hauen arabera burutuko dira:

- a) Hautapenerako programa eta probak bete beharreko lanpostuei lotutako trebetasunak eta gaitasunak ebaluatu eta izangaiak hautatu ahal izateko modukoak izango dira.
- b) Lehiaketa fasearen baremoan jaso behar da antzerako funtzioetan jardun diren hautagaiek denbora tarte batean egiaztatuko luketen esperientzia lehenespenez balioztatzeko ere.
- c) Hautapen probetarako hautapen batzorde edo epaimahaien osaera gizon eta emakumeen arteko parekotasunaren irizpideari eta inpartzialtasun eta profesionaltasun irizpideei lotuko zaie.
- d) Hautapen batzorde edo epaimahaien osaerari dagokionean, ezgaitasunak dituzten pertsonen parte hartzea sustatuko da, ezgaituentzako txanda duten probetan.
- e) Pertsonaleko gerenteordetzaren web orrian, esteka bat jarriko da, hautapen prozesuei eskainia, eta bertan jasoko dira deialdi guztiak eta hauen ondoriozko ekintza eta gertakari guztiak, ahal denean eta hautagaien erosotasuna areagotzearen, onartu eta kanporatutako hautagaien zerrendak jasoz, bai eta ariketa bakoitza gainditu dutenen zerrenda ere, zein bere NAN, deiturak eta izena adierazita.

## **Laugarrena.– Pertsona ezgaituak**

1.- Deialdietan ez da baztertzetik eginen ezintasun psikiko edo/eta fisikoengatik, egin beharreko ataza edo eginkizunak egiteko bateraezintasunak beti ere ezertan ukitu barik, unean uneko deialdia argitaratzen denean indarrean dagoen arau aplikagarrietara beti ere moldatuta.

Ondorio honi begira, bai administrazioak nola hautapen epaimahaiek txostenik edo laguntzarik eskatuko ahal diete organo tekniko eskudunei. Era

berean, administrazio organo eskudunaren diktamena ere eskatu ahal izango dute, hautagaiak deialdiaren helburuko plazetan garatu ohi diren jarduerak gauzatzeko lukeen gaitasunaren inguruan.

2.- Eskaintza osatzen duten plaza guztietatik, ehuneko zazpiko gutxieneko kupoa gordeko da, eskaintza honen ondorioz egin beharreko hautapen probetarako deialdietan, minusbaliotasun maila ehuneko 33koa edo hortik gorakoa duten pertsonen artean bete daitezten.

Minusbaliatuei gordetako plazen artean, hutsik geratuko liratekeenak txanda libreari gehituko ahal zaizkio.

3.- Hautapen prozesuetan, denbora eta bitartekoei dagokienez, egin beharreko egokitzapenak egingo dira, halakorik eskatuko luketen pertsona minusbaliatuentzat; hauen eta gainontzeko hautagaien arteko baldintza berdintasuna bermatzeko asmoz.

### **Bosgarrena.- EHAAn argitaratzea**

Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

### **XEDAPEN GEHIGARRIA**

Erabaki honetan aurreikusi ez eta, kasuan kasu, lanean berehalakoan hasteko planteak litzkeen langile premiak enplegu publikoaren eskaintza gehigarri batean zehaztu ahal izango dira.

Testuinguru honetan, hautapen prozesuen gestioaren ekonomia, eraginkortasun eta efizientziarengatik, 2016ko lan eskaintza publiko hau prozesu orokorrago baten barruan koka liteke, 2016ko eta hurrengo urteetako lan eskaintza publikoekin batera, kasuan kasu ezarriko litzatekeen birjarpen tasa errespetatuz.

Eskaintza metatuan gehituko diren plazak, oro har, bat etorriko dira lanean lehenetsunez hasteko premiekin, zein bere kategoria profesional ezberdinean.

Plazak kategoria profesionaletan banatzea eta deialdien oinarriak negoziatu egingo dira AZPko funtzionarioaren eta/edo lan kontratadunaren negoziazio mahaian eta, Gobernu Kontseiluak onartu ostean, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian emango dira argitara.

2016ko eta hurrengo urteetako lan eskaintza publikoak batera burutu ahal izango dira, hautapen prozesu baten deialdi bakarrean, eskaintza ezberdinetako plaza huts guztiak barne izango direlarik.

## **AZKEN XEDAPENA**

Erabaki hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean sartuko da indarrean.

Leioa, 2016ko uztailaren 7a

  
**Miren Lorea Bilbao Artetxe**  
UPV/EHUko GERENTEA

## 2016. URTEA ERANSKINA

Lan kontratudun langileak (44 plaza)

<b>Kategoria</b>	<b>Espezialitatea</b>	<b>Plaza kopurua</b>
IKT goi teknikaria	Sistemen Informatika	18
IKT goi teknikaria	Aplikazioen informatika	4
Eraikuntza, Obra Zibila eta Mantenimenduko goi teknikaria	Arkitektura eta lanak	1
IKT teknikari espezialista	Sistemen Informatika	2
IKT teknikari espezialista	Aplikazioen informatika	5
Elektrizitatea/Elektronika teknikari espezialista	Elektrizitatea	5
Elektrizitatea/Elektronika teknikari espezialista	Elektronika	2
Mekanika teknikari espezialista	Mekanika	4
Osasun Arloa/Animaliategia Teknikari espezialista	Osasun Arloa/Animaliategia	3

## **PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UPV/EHU, EN SU SESIÓN DE 7 DE JULIO DE 2016, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2016 PARA EL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

El artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (según modificación operada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre) prevé que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en cada Administración Pública serán objeto de oferta de empleo público. Igualmente, establece que la misma expresará las vacantes que deban cubrirse, tanto de personal funcionario como de personal laboral fijo.

Por otro lado, el artículo 59 y siguientes de los vigentes Estatutos de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea establecen la previsión para que la Universidad, en ejercicio de su autonomía, seleccione a su personal de administración y servicios, funcionario o contratado laboral, de acuerdo con su oferta pública de empleo.

La actual coyuntura económico-presupuestaria ha determinado que desde el año 2013 se hayan impuesto por sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado las restricciones de acceso al empleo público, siendo incierto si tales restricciones se retomarán o no para futuros ejercicios presupuestarios.

La oferta de empleo público para el año 2016 cobra, por tanto, una importancia trascendental para el propio futuro de la Institución.

En ese sentido, a nadie se le escapa la principal consecuencia que tiene para cualquier Administración Pública el transcurso de un elevado número de años sin que se culmine ninguna oferta de empleo público, circunstancia que en el caso de la UPV/EHU se traduce en un índice de provisionalidad cercano al 74,50% del personal laboral que presta servicios, instalándose en buena parte de la plantilla una suerte de precariedad consolidada. Consecuentemente, cada baja, vacante o nueva necesidad debe suplirse con un vínculo provisional, afectando especialmente a los incrementos que se deriven de la Plantilla de Referencia que consagran los Estatutos de la UPV/EHU, pues si estos incrementos han sido largamente esperados para neutralizar progresivamente el déficit de PAS de esta universidad, no parece que mayores cotas de provisionalidad sirvan para construir plantilla de clara vocación estructural.

Por todo ello, a través de esta oferta de empleo público se impulsan las previsiones contenidas en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, removiendo cuantos obstáculos han impedido hasta la fecha la celebración de los mismos conforme a la legalidad vigente, y asegurando su desarrollo con las máximas garantías, lo cual permitirá comenzar a reducir el actual porcentaje de personal con vínculo temporal que expresábamos anteriormente para avanzar en la adecuada planificación y regularización de plantillas y de las propias estructuras de personal, así como la normalización de

los procesos ordinarios de gestión en la medida que la legislación básica así lo permita.

El artículo 20.Uno.2 j) de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, establece que la tasa de reposición podrá llegar al 100%, en los casos de plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En atención a lo dispuesto en este artículo, se procedió al cálculo del número de bajas definitivas totales de personal de administración y servicios, que ascendió durante el año 2015 a 34 personas.

Por su parte, el artículo 20.Seis de dicha Ley 36/2014, de 26 de diciembre, señala que la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores prioritarios definidos en el artículo 20.Uno.2 podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

En su virtud, se calculó igualmente el número de bajas definitivas totales que se habían producido durante el año 2015 en el personal docente e investigador, al objeto de poder acumular parte de ellas en la oferta destinada al personal de administración y servicios, tal y como se efectuó en sentido inverso, en la oferta de empleo público para el año 2015 de personal docente e investigador.

Por todo ello, la oferta de empleo público para el año 2016 puede alcanzar un total de 44 plazas, porcentaje que no puede superarse por mandato legal. Teniendo en cuenta las características de la plantilla y los índices de temporalidad observados en los diferentes colectivos que conforman el personal de administración y servicios, se ha optado por circunscribir la oferta al personal laboral.

A este respecto, el III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios impone la obligación de llevar a cabo, con carácter previo, tanto un proceso de provisión de puestos como de promoción interna, tras los cuales se procederá a poner en marcha los instrumentos precisos para la convocatoria de los procesos selectivos de ingreso. Los puestos de trabajo a que se refiere la oferta pública de empleo para 2016 ya han sido objeto de la preceptiva oferta previa establecida en los artículos 15 y 16 de dicho Convenio Colectivo.

En la oferta se contempla, también, la reserva de plazas necesaria para las personas con discapacidad, si bien la fijación de su porcentaje por cada una de las categorías y especialidades deberá concretarse en las correspondientes convocatorias.

Resulta indudable que la citada oferta despertará gran interés para participar en las convocatorias de un importante número de aspirantes con expectativas e intereses legítimos. No obstante, no puede desconocerse el hecho de la existencia de un alto número personas que ostentan la condición de laboral temporal o indefinido no fijo con un elevado tiempo de servicios prestados a la Universidad, realidad que ha sido prevista en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, estableciendo la posibilidad de alcanzar una puntuación en la fase de concurso por los servicios prestados en la UPV/EHU de hasta el 45% de los puntos de la fase de oposición, así como una garantía en el mantenimiento de la prestación de servicios conforme a lo dispuesto en la misma, medidas que en sí mismas no constituyen una actuación excepcional por cuanto han sido ampliamente utilizadas en otras Administraciones Públicas precisamente para resolver de la forma menos lesiva posible el interés de las mismas, constituyendo la excepcionalidad la situación de alta provisionalidad y duración en el tiempo de buena parte de las personas que venían prestando sus servicios en las mismas.

Por ello, y sin pretender menoscabar los legítimos derechos del resto de las personas aspirantes, las convocatorias que se deriven de la oferta para el año 2016 se atenderán a las previsiones de la citada Ley.

El 9 de junio de 2016, en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, y en el seno conjunto de las Mesas Negociadoras del PAS funcionario y del PAS laboral, se alcanzó un Acuerdo entre las representaciones de la administración universitaria y de las organizaciones sindicales, en relación con la oferta de empleo público del año 2016 para el personal laboral de administración y servicios, que ha sido ratificado por este Consejo de Gobierno.

Por último, debe mencionarse que la presente oferta cuenta con el parecer favorable del Gobierno Vasco.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, en el artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, y en el artículo 59 de los vigentes Estatutos de la UPV/EHU, a propuesta de la Gerencia, se somete a la consideración del Consejo de Gobierno el siguiente:

#### **ACUERDO:**

##### **Primero.- Aprobación de la Oferta de Empleo Público para 2016.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal laboral de administración y servicios de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el año 2016, en los términos y condiciones que se establecen en el presente Acuerdo.

## **Segundo.– Cuantificación de la Oferta de Empleo Público.**

En la Oferta de Empleo Público se incluyen aquellas plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se relacionan en el anexo al presente Acuerdo, clasificadas por categorías y especialidades.

## **Tercero.– Criterios generales de aplicación en los procesos selectivos.**

Los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público deberán orientarse a la evaluación y selección de aquellas personas candidatas cuyos perfiles profesionales mejor se ajusten a las necesidades de la UPV/EHU, de forma que, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad que presiden los procesos de selección de personal, las distintas convocatorias, articuladas mediante concurso-oposición en los términos establecidos en la disposición transitoria cuarta de la Ley del Sistema Universitario Vasco, deberán ajustarse a los siguientes criterios de carácter general:

- a) Las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la selección y evaluación de habilidades y aptitudes asociadas a los puestos de trabajo a desempeñar.
- b) Deberá contemplarse en el baremo de la fase de concurso, la valoración preferente de la experiencia acreditada por las personas candidatas que con carácter temporal, hubieran desempeñado funciones asimilables.
- c) La composición de Comisiones de Selección o de Tribunales de pruebas selectivas se ajustará al criterio de paridad entre hombres y mujeres, y a los principios de imparcialidad y profesionalidad.
- d) En la composición de Comisiones de Selección o Tribunales de pruebas selectivas se promoverá la participación de personas con discapacidad en aquellas pruebas en las que exista turno de discapacitados.
- e) En la página web de la Vicegerencia de Personal se habilitará una dirección dedicada a los procesos selectivos y en la que se recogerá cada una de las convocatorias y los actos que se deriven de ellas, incorporando, cuando ello sea posible y para mayor comodidad de las personas candidatas, las relaciones de personas aspirantes admitidas y excluidas, así como las relaciones de personas aprobadas en cada uno de los ejercicios, con indicación de su DNI, apellidos y nombre.

## **Cuarto.– Personas con discapacidad.**

1.– Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas y/o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, debiendo ajustarse en todo caso a la normativa de aplicación vigente al momento de publicarse la convocatoria correspondiente.

A tal efecto, tanto la Administración como los Tribunales de selección podrán requerir informe o colaboración de los órganos técnicos competentes. Igualmente, también podrán requerir dictamen del órgano administrativo competente respecto de la capacidad de la persona aspirante para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas en las plazas objeto de la convocatoria.

2.- Del total de las plazas que conforman la oferta, las convocatorias de pruebas selectivas que se deriven de la misma deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, se podrán acumular al turno libre.

3.- En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempos y medios, tendentes a garantizar la igualdad de condiciones de éstas con respecto al resto de los aspirantes.

#### **Quinto.- Publicación en el BOPV.**

El presente Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco.

#### **DISPOSICION ADICIONAL**

Las necesidades urgentes de incorporación de personal no previstas en el presente Acuerdo que, en su caso se planteen, podrán concretarse en una Oferta de Empleo Público adicional.

En este contexto, por razones de economía, eficacia y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos, la Oferta de Empleo Público 2016 podría enmarcarse dentro de un proceso global que incluya las ofertas de empleo público de los años 2016 y sucesivos, respetando en cada caso la tasa de reposición que se determine.

El conjunto de las plazas que se incorporen a la oferta acumulada responderá a las necesidades que para las distintas categorías profesionales se consideren de incorporación prioritaria.

La distribución de las plazas por categorías profesionales, así como las bases de las convocatorias serán objeto de negociación en la Mesa Negociadora del PAS laboral y/o funcionario y, tras su aprobación por el Consejo de Gobierno, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco.

La ejecución de las ofertas de empleo público de los años 2016, y sucesivos podrá realizarse de forma conjunta, a través de una única convocatoria del proceso selectivo en el que se incluirá el número total de plazas vacantes de las ofertas.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Leioa, 7 de julio de 2016



**Miren Lorea Bilbao Artetxe**  
GERENTE DE LA UPV/EHU

## ANEXO AÑO 2016

### Personal laboral (44 plazas)

<b>Categoría</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Nº de plazas</b>
Técnico Superior TICS	Informática de Sistemas	18
Técnico Superior TICS	Informática de Aplicaciones	4
Técnico Superior Edificación, Obra Civil y Mantenimiento	Arquitectura y Obras	1
Técnico Especialista TICS	Informática de Sistemas	2
Técnico Especialista TICS	Informática de Aplicaciones	5
Técnico Especialista Electricidad/Electrónica	Electricidad	5
Técnico Especialista Electricidad/Electrónica	Electrónica	2
Técnico Especialista Mecánica	Mecánica	4
Técnico Especialista Sanitaria/animalario	Sanitaria/animalario	3