

ACUERDO DE 30 DE JUNIO DE 2022, CONJUNTO DE LAS MESAS NEGOCIADORAS DEL PAS LABORAL Y DEL PAS FUNCIONARIO, SOBRE LOS CRITERIOS MÍNIMOS QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS DE INGRESO, DE LAS OPES 2019, 2020, 2021 Y 2022.

Preámbulo

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.

Mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 12 de diciembre de 2019 (BOPV nº 244, de 24 de diciembre de 2019) se aprobó la oferta de empleo público para el año 2019, derivada tanto de las tasas adicionales permitidas por la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 como la derivada de la tasa de reposición para el año 2019, así como la promoción interna

Mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2020 (BOPV nº 262, de 31 de diciembre de 2020) se aprobó la oferta de empleo público para el año 2020. Y mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2021 (BOPV nº 265, de 24 de diciembre de 2021) se aprobó la oferta de empleo público para el año 2021.

Con la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se ha previsto un tercer proceso de estabilización del empleo temporal adicional a los que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que incluirá todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Además, dicha Ley, con carácter único y excepcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determina la convocatoria por el sistema de concurso de méritos, de aquellas plazas que reúnan los siguientes requisitos:

CG7-L6N
ZLA

- 1) Plazas vacantes ocupadas de forma temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional 6ª).
- 2) Plazas vacantes ocupadas con carácter temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional 8ª).

Por tanto, se deben de diferenciar dos tipos de procesos:

- 1) El proceso excepcional de estabilización en virtud de las precitadas Disposiciones Adicionales cuyas convocatorias se registrarán por el sistema selectivo de concurso de méritos.
- 2) El proceso ordinario para el resto de las plazas cuyas convocatorias se registrarán por:
 - a) el sistema selectivo de concurso-oposición para el acceso a la condición de personal funcionario de carrera
 - b) el sistema selectivo de concurso de valoración de méritos para el acceso a la condición de personal laboral fijo.

En virtud de todo lo expuesto, mediante Acuerdo de 24 de mayo de 2022 el Consejo de Gobierno aprueba la oferta de empleo público para el año 2022 y modifica las OPEs de los años 2019, 2020 y 2021.

Así mismo, en dicho Acuerdo de Consejo de Gobierno se prevé que, por razones de economía, eficacia y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos, la Oferta de Empleo Público para el año 2022 pueda enmarcarse dentro de un proceso global que incluya las ofertas de empleo público de los años 2019 a 2021, pendientes de convocatoria, de manera que su ejecución se realice de forma conjunta.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los criterios mínimos por los que se han de regir las bases generales y las bases específicas de los procesos de selección de personal para la cobertura definitiva de plazas vacantes en su plantilla que se encuentren incluidas las Ofertas de Empleo Públicas 2019, 2020, 2021 y 2022, aprobadas por el Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical.

ACUERDO

1) Tribunales: Nombramiento y composición

La Gerencia de la UPV/EHU nombrará las personas que integrarán los tribunales calificadoros, mayoritariamente entre el personal de administración y servicios de la UPV/EHU.

Se atenderá a una representación equilibrada de mujeres y hombres con un amplio conocimiento del área profesional en la que están encuadradas las plazas que se ofertan y con la preparación adecuada para realizar las tareas que exige formar parte del tribunal.

UGT
CCJ-UBN
EUA

II) Procesos Selectivos

En ningún caso se puede limitar con requisitos el acceso a las convocatorias a personas que no sean de la propia administración. Recurrir a la exigencia de requisitos que no puedan ser acreditados por una generalidad de aspirantes que puedan desarrollar correctamente el puesto de trabajo es causa de nulidad de la convocatoria. Otra respuesta supondría en la práctica la convocatoria de un procedimiento restringido que pugnaría con la jurisprudencia constitucional en relación con la convocatoria de este tipo de procedimientos.

En consecuencia, cualquier persona que cumpla con los requisitos debe poder participar en la convocatoria.

No obstante, el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo de la UPV/EHU no podrá presentarse a los procesos selectivos de su misma escala o categoría.

III) Sistemas selectivos

III.1.- Tipología de los sistemas selectivos. Denominaciones

1º.- Proceso extraordinario de estabilización al amparo de la Disposición Adicional Sexta y Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre: sistema selectivo de concurso de méritos.

2º.- Proceso ordinario:

2.1- Sistema selectivo de concurso de méritos para las plazas vacantes de naturaleza laboral no incluidas en el proceso extraordinario de estabilización.

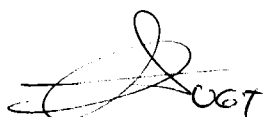

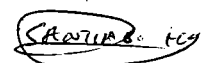
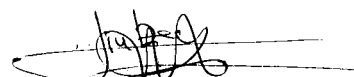
2.2.- Sistema selectivo de concurso-oposición para las restantes plazas imputadas a:

- Artículo 2 de la Ley 20/2021 no incluidas en el proceso extraordinario de estabilización
- Tasa de reposición
- Promoción interna.

El sistema selectivo de concurso-oposición se articulará conforme a las previsiones contenidas en el Acuerdo de 30 de Noviembre de 2006, sobre aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, que establece 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.

III.2 Sistemas selectivos. Desarrollo

Dadas las características del proceso de estabilización previsto por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como las DA 6ª y 8ª, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en la escala o en la categoría y especialidad de que se trate, de modo que deberá existir una graduación que permita valorar en


UGT
CG-7-CON
ELA

mayor medida los servicios prestados en la misma escala o categoría, entendiéndose como servicios prestados los servicios profesionales recogidos o constatados en el nombramiento legal como personal funcionario interino o en el contrato laboral como personal laboral temporal. Los servicios prestados en régimen de comisión de servicios o en asignación provisional de funciones se considerarán como prestados en el puesto en el que tienen el nombramiento o contrato correspondiente a ese período a valorar.

A) Sistema selectivo de concurso de méritos

Consistirá en el examen y valoración de los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes y se efectuará asignando a cada una de ellas los puntos que le corresponden con arreglo al siguiente baremo de méritos, siendo la puntuación máxima alcanzable la de diez (10) puntos.

A.1.- Baremo de méritos

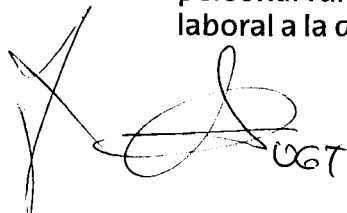
El baremo de méritos comprenderá:

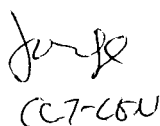
- Méritos profesionales
- Méritos académicos

Méritos profesionales: se valorarán hasta un máximo de 8 puntos los servicios prestados en las Administraciones Públicas hasta el día de la finalización del plazo de presentación de instancias.

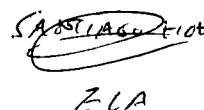
La puntuación alcanzable por este apartado será, conforme a los siguientes criterios:

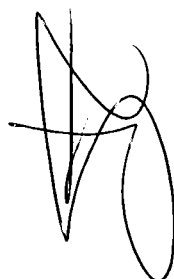
- a) Por equivalencia de servicios prestados y administración convocante se valorarán con 0,048 puntos por mes completo trabajado los servicios prestados en base al nombramiento como personal funcionario interino o contrato como personal laboral temporal en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea en la misma escala de personal funcionario o en el mismo grupo, categoría y especialidad de personal laboral a la que es objeto de la convocatoria.
- b) Por similitud con la administración convocante y equivalencia de servicios prestados se valorarán con 0,024 puntos por mes completo trabajado los servicios prestados en base al nombramiento personal funcionario interino o contrato como personal laboral temporal en cualquier otra Universidad Pública en la escala equivalente de personal funcionario o en la categoría y especialidad equivalentes de personal laboral a la que es objeto de la convocatoria.
- c) Por equivalencia de servicios prestados se valorarán con 0,016 puntos por mes completo trabajado los servicios prestados en base al nombramiento como personal funcionario interino o contrato de trabajo como personal laboral temporal en el resto de Administraciones Públicas en la escala equivalente de personal funcionario o en la categoría y especialidad equivalentes de personal laboral a la que es objeto de la convocatoria.


UGT


CC7-UGU




ELA



- d) Por equivalencia de administración convocante se valorarán con 0,012 puntos por mes completo trabajado los servicios prestados como personal funcionario interino o personal laboral temporal en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea en diferente escala de personal funcionario o en diferente grupo, categoría y/o especialidad de personal laboral a la que es objeto de la convocatoria.

El cómputo se efectuará realizando la suma de los periodos trabajados despreciándose en el cómputo final las fracciones inferiores a 30 días naturales.

En el proceso extraordinario de estabilización por concurso de méritos, el tiempo de servicios prestados se valorará por una sola vez, sin que puedan reproducirse en cada uno de los distintos procesos de una misma Escala recogidos en el Anexo II del Acuerdo de 24 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público del año 2022 para el personal de administración y servicios y se modifican las ofertas de empleo público de los años 2019, 2020 y 2021 (BOPV nº 104, de 31 de mayo de 2022), o en cada una de las especialidades de una misma categoría. En tal supuesto, la persona aspirante deberá especificar su opción en los términos que vengán recogidos en las bases generales.

En el proceso ordinario por concurso-oposición, el tiempo de servicios prestados se valorará por una sola vez, sin que puedan reproducirse en cada uno de los distintos procesos de una misma Escala recogidos el Anexo II del Acuerdo de 24 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público del año 2022 para el personal de administración y servicios y se modifican las ofertas de empleo público de los años 2019, 2020 y 2021 (BOPV nº 104, de 31 de mayo de 2022), o en cada una de las especialidades de una misma categoría. En tal supuesto, la persona aspirante deberá especificar su opción en los términos que vengán recogidos en las bases generales

Méritos académicos: se valorarán un máximo de 2 puntos.

- 1) **Titulaciones académicas:** Se valorarán las titulaciones académicas distintas de la alegada para el acceso al Grupo de clasificación del puesto al que se aspira, con un máximo de 1 punto, conforme al siguiente baremo:

- Por estar en posesión de alguna titulación superior a la necesaria para el acceso al Grupo de Clasificación del puesto al que se aspira: 1 punto por titulación. Este apartado no aplica a los grupos I y A.
- Por estar en posesión de otra titulación de las exigibles para acceder al Grupo de titulación del puesto al que se aspira: 0,5 puntos por titulación. Este apartado no aplica al grupo E.

Siempre que sea valorada una titulación de mayor nivel, no se valorarán las titulaciones inferiores que sean necesarias para obtener aquella.

No se valorarán como mérito las titulaciones que hayan sido alegadas como requisito.

Handwritten signature and text: (07-652)

Handwritten signature and text: ECA

2) Idiomas no oficiales en la Comunidad Autónoma del País Vasco Se valorarán con un máximo de 1 punto, conforme al siguiente baremo:

A) Grupos I/A y II/B

- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de C2 del Marco Común Europeo: 1 punto por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de C1 del Marco Común Europeo: 0,75 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B2 del Marco Común Europeo: 0,5 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B1 del Marco Común Europeo: 0,25 puntos por cada idioma.

B) Grupos III/C y IV/D y E

- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de C1 o superior del Marco Común Europeo: 1 punto por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B2 del Marco Común Europeo: 0,75 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B1 del Marco Común Europeo: 0,5 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de A2 del Marco Común Europeo: 0,25 puntos por cada idioma.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la Resolución de 8 de marzo de 2012, del Rector de la UPV/EHU, sobre equivalencias de lenguas no oficiales, actualizada mediante Resolución de 22 de mayo de 2017, de la Vicerrectora de Coordinación y Relaciones Internacionales, o normativa que la sustituya.

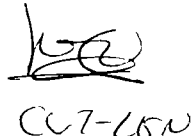
La valoración no será acumulativa, es decir, dentro de cada idioma la valoración de un nivel impedirá la valoración de niveles inferiores.

3) Haber superado un proceso selectivo, tanto para el acceso como personal laboral fijo o como funcionario/a de carrera sin haber llegado a ser seleccionado/a en el mismo, como para la conformación o ampliación de bolsas de empleo público temporal: se valorará, conforme al siguiente baremo, con el máximo de 1 punto:

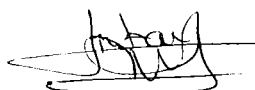
- Procesos selectivos de la UPV/EHU para personal funcionario en la misma escala, y para personal laboral en el mismo grupo, categoría y especialidad objeto de la convocatoria: 1 punto.
- Procesos selectivos de otras universidades públicas para personal funcionario en el mismo grupo y escala, y para el personal laboral en el mismo grupo o en la categoría y especialidad equivalente a la que es objeto de la convocatoria: 0,5 puntos por proceso.
- Procesos selectivos de otras administraciones públicas para personal funcionario en escala equivalente y para el personal laboral categoría y



CGT



CGT-LBN



SANTIA G. GOR
ECA



6

especialidad equivalente a la que es objeto de la convocatoria: 0,33 puntos por proceso.

La acreditación de este mérito se efectuará mediante la presentación de certificación del órgano competente en materia de Función Pública que recoja expresamente la fecha de publicación de la convocatoria, la escala y/o categoría y especialidad y la nota final obtenida. En el caso de los procesos selectivos de la UPV/EHU este mérito se acreditará de oficio previa alegación de la persona interesada.

- 4) **Formar parte, a la fecha de finalización del plazo de solicitudes, de la bolsa de trabajo de la misma escala o categoría y especialidad profesional de la UPV/EHU objeto de la convocatoria: se valorará con 1 punto.**

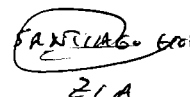
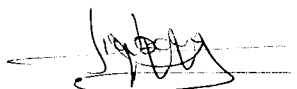
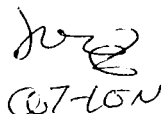
A.2.- Euskera

En aplicación del artículo 98.4 de la ley 6/89 de la Función Pública Vasca, cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, y se valorará con las siguientes puntuaciones:

- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala o categoría es el 1:
 - Por hallarse en posesión del PL 1 o superior: 5%
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala o categoría es el 2:
 - Por hallarse en posesión del PL 1: 5%
 - Por hallarse en posesión del PL 2 o superior: 10%.
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala o categoría es el 3:
 - Por hallarse en posesión del PL1: 5%.
 - Por hallarse en posesión del PL 2: 10%.
 - Por hallarse en posesión del PL 3 o superior: 15%.
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala o categoría es el 4:
 - Por hallarse en posesión del PL 1: 5%.
 - Por hallarse en posesión del PL 2: 10%.
 - Por hallarse en posesión del PL 3: 15%.
 - Por hallarse en posesión del PL 4: 20%.

En virtud de lo aprobado en la reunión de 9 de mayo de 2022 de la comisión de euskaldunización, la cobertura de las plazas correspondientes a los puestos de trabajo que tienen aparejado Perfil Lingüístico cuya fecha de preceptividad vence con posterioridad a la convocatoria de los procesos selectivos se hará en los mismos términos, condiciones y requisitos que figuren en la misma.

A.3.- Desempates



En caso de empate entre las personas aprobadas el orden se establecerá atendiendo, sucesivamente, a los siguientes criterios:

- 1) La mayor puntuación en experiencia sin límite temporal, computada en días, en la Administración convocante en el grupo, escala/categoría y especialidad objeto de la convocatoria.
- 2) La mayor puntuación en experiencia sin límite temporal, computada en días, en la Administración convocante
- 3) La mayor puntuación en experiencia sin límite temporal, computada en días, en las administraciones públicas.
- 4) La mayor puntuación alcanzada en el apartado de méritos profesionales.
- 5) La mayor puntuación alcanzada en el apartado de procesos selectivos.
- 6) La mayor puntuación alcanzada en el apartado de pertenencia a bolsa de trabajo.
- 7) La mayor puntuación alcanzada en el apartado de otras titulaciones oficiales
- 8) La mayor puntuación alcanzada en el apartado de idiomas no oficiales de la CAPV
- 9) En caso de mantenerse el empate, se dará prioridad a las mujeres en aquellos grupos, categorías y especialidades de la Administración en los que la representación de éstas sea 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 el acceso y promoción en el empleo.
- 10) Si persistiese el empate, se aplicaría como criterio de desempate el orden del sorteo entre las personas empatadas que se realizará a tal efecto por la UPV/EHU

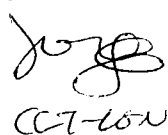
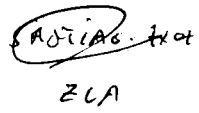
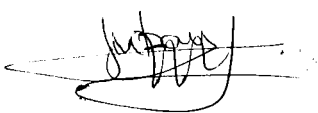
B) Sistema selectivo de concurso-oposición

Las especificidades de cada proceso selectivo: naturaleza y características de las plazas, requisitos de titulación, programa que ha de regir la prueba selectiva y sistema de calificación de los ejercicios o pruebas de la fase de oposición y valoración y acreditación de los méritos de la fase de concurso serán objeto de regulación en las bases específicas.

B.1.- Fase de oposición: Consistirá en la realización de una Prueba teórico-práctica

La prueba teórico-práctica se calificará sobre un total de 20 puntos, siendo necesario obtener al menos 10 puntos para su superación.

Esta prueba contendrá un único ejercicio que consistirá en un ejercicio tipo test de un nº determinado de preguntas con cuatro respuestas posibles, siendo una de ellas la correcta. Estas preguntas se extraerán de entre las contenidas en una batería que se hará pública con antelación de cuatro (4) meses.


CC7-10N
ZLA

No penalizarán las respuestas erróneas, ni las preguntas no contestadas.

El temario que se utilizará diferenciará la parte general y la parte específica y vendrá determinado en las bases específicas de los procesos.

El número máximo de preguntas de la batería, el número máximo de temas, el número de preguntas de la prueba (incluidas las de reserva) y el tiempo de realización será ordenado por grupos de titulación de la forma que consta a continuación:

- Para la promoción interna:

GRUPO	BATERIA	TEMARIO	PREGUNTAS	TIEMPO
A	350	40	60 + 5	70 minutos
B	300	30	50 + 5	60 minutos
C	250	20	35 + 5	45 minutos
D	200	15	30 + 5	40 minutos

- Para el resto de las convocatorias:

GRUPO	BATERIA	TEMARIO	PREGUNTAS	TIEMPO
A	700	50	100+20	120 minutos
B	600	40	80+20	100 minutos
C	500	35	60+20	80 minutos
D	450	25	50+20	70 minutos
E	400	20	40+20	60 minutos

B.2.- Fase de concurso (45% de la fase de oposición): La calificación de la fase de concurso vendrá determinada por la suma de los puntos atribuidos al baremo de méritos, siendo la puntuación máxima total alcanzable la de 9 puntos.

En cada convocatoria el baremo de méritos constará de las siguientes partes:

- A) Méritos profesionales
- B) Méritos académicos


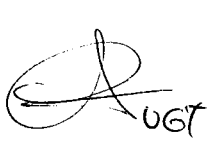
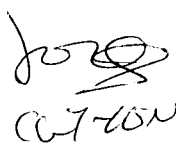
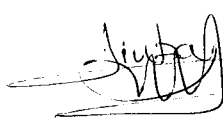
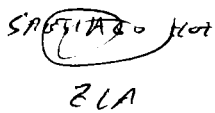
La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

Con carácter general serán méritos valorables los siguientes, que habrán de poseerse a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, de acuerdo con el siguiente baremo:

Méritos profesionales para promoción interna:

- 1) Servicios prestados en las Administraciones Públicas: La antigüedad en la Administración Pública hasta la finalización del plazo de presentación de



instancias se valorará con un máximo de 9 puntos, a razón de 0,04 puntos por mes completo de servicios.

Sólo se computará la antigüedad reconocida por la UPV/EHU a efectos de trienios.

El cómputo se efectuará realizando la suma de los periodos trabajados y una vez realizada la misma se despreciarán las fracciones inferiores a 30 días naturales.

El tiempo de servicios prestados se valorará por una sola vez, sin que pueda reproducirse para el acceso a Escalas diferentes. En tal supuesto, la persona aspirante deberá especificar, en el plazo que se establezca para la alegación y acreditación de méritos, la Escala a la que decide vincular el tiempo de servicios prestados.

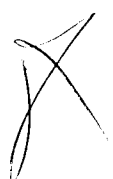
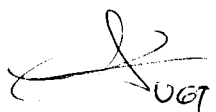

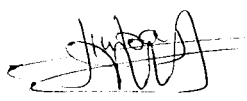
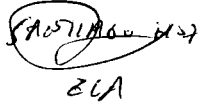
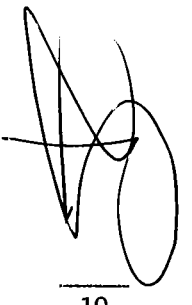
Méritos profesionales para el resto de convocatorias:

- 1) Servicios prestados en las Administraciones Públicas hasta el día de la finalización del plazo de presentación de instancias de cada convocatoria: la puntuación máxima alcanzable por este apartado será de 9 puntos, conforme a los siguientes criterios:
 - a) En aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, por servicios prestados en la UPV/EHU en la escala objeto de la convocatoria, 0,1 puntos por mes completo trabajado hasta un máximo de 9 puntos.
 - b) Por servicios prestados en cualquier otra Universidad Pública en escala equivalente a la que es objeto de la convocatoria, 0,1 puntos por mes completo trabajado hasta un máximo de 6 puntos.
 - c) Por servicios prestados en el resto de Administraciones Públicas en escala equivalente a la que es objeto de la convocatoria, 0,1 puntos por mes completo trabajado hasta un máximo de 4,5 puntos.

El cómputo se efectuará realizando la suma de los periodos trabajados y una vez realizada la misma se despreciarán las fracciones inferiores a 30 días naturales.

Méritos académicos comunes para promoción interna y resto de convocatorias:

- 1) **Titulaciones académicas:** Se valorarán las titulaciones académicas distintas de la alegada para el acceso al Grupo de clasificación del puesto al que se aspira, con un máximo de 1,5 puntos, conforme al siguiente baremo:
 - Por estar en posesión de alguna de las titulaciones superiores a las necesarias para el acceso al Grupo de Clasificación del puesto al que se aspira: 1,5 puntos.
 - Por estar en posesión de otra de las titulaciones exigibles para acceder al Grupo de titulación del puesto al que se aspira: 0,75 puntos.

  UGT  A7-LON   ECA 

Siempre que sea valorada una titulación de mayor nivel, no se valorarán las titulaciones inferiores que sean necesarias para obtener aquella.

2) Idiomas no oficiales en la Comunidad Autónoma del País Vasco: Se valorarán con un máximo de 1,50 puntos, conforme al siguiente baremo:

A) Grupos A y B

- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de C1 o superior del Marco Común Europeo: 1 punto por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B2 del Marco Común Europeo: 0,5 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B1 del Marco Común Europeo: 0,25 puntos por cada idioma.

B) Grupos C, D y E

- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B2 o superior del Marco Común Europeo: 1 punto por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de B1 del Marco Común Europeo: 0,5 puntos por cada idioma.
- Títulos o certificados de acreditación de francés, inglés o alemán del nivel de A2 del Marco Común Europeo: 0,25 puntos por cada idioma.

A estos efectos se tendrá en cuenta la Resolución de 8 de marzo de 2012, del rector de la UPV/EHU, sobre equivalencia de lenguas no oficiales, actualizada mediante Resolución de 22 de mayo de 2017, de la Vicerrectora de Coordinación y Relaciones Internacionales o normativa que la sustituya.

La valoración no será acumulativa, es decir, dentro de cada idioma la valoración de un nivel impedirá la valoración de niveles inferiores.

B.3.- Euskera

Quienes acrediten el correspondiente perfil lingüístico recibirán la calificación de apto, cuando opten a puesto con exigencia de perfil lingüístico.

Cuando opten a puestos con perfil lingüístico no preceptivo, obtendrán las siguientes puntuaciones, sin que sea posible obtener puntuaciones intermedias:

- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala es el 1:
 - Por hallarse en posesión del PL 1 o superior: 5%
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala es el 2:
 - Por hallarse en posesión del PL 1: 5%
 - Por hallarse en posesión del PL 2 o superior: 10%.
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala es el 3:
 - Por hallarse en posesión del PL1: 5%.
 - Por hallarse en posesión del PL 2: 10%.

SANTIAGO
ELA

- Por hallarse en posesión del PL 3 o superior: 15%.
- Si el perfil lingüístico predominante de la Escala es el 4:
 - Por hallarse en posesión del PL 1: 5%.
 - Por hallarse en posesión del PL 2: 10%.
 - Por hallarse en posesión del PL 3: 15%.
 - Por hallarse en posesión del PL 4: 20%.

En virtud de lo aprobado en la reunión de 9 de mayo de 2022 de la comisión de euskaldunización, la cobertura de las plazas correspondientes a los puestos de trabajo que tienen aparejado Perfil Lingüístico cuya fecha de preceptividad vence con posterioridad a la convocatoria de los procesos selectivos se hará en los mismos términos, condiciones y requisitos que figuren en la misma.

B.4.- Desempates

B.4.1.- Para la promoción interna

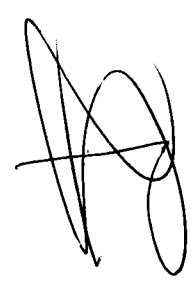
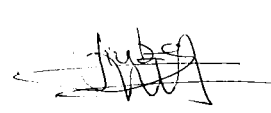
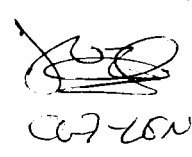
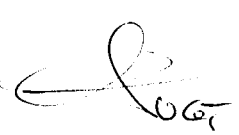
En caso de empate, entre las personas aspirantes, el orden se establecerá atendiendo, sucesivamente, a los siguientes criterios:

- 1) La mayor puntuación en experiencia, sin límite temporal, computada en días, en la UPV/EHU en cualquier escala de personal funcionario, bien como funcionario de carrera bien como funcionario interino, y en cualquier categoría profesional, bien como laboral fijo o bien como laboral temporal.
- 2) La mayor puntuación en experiencia, sin límite temporal, computada en días, en la Administración Pública.
- 3) La mayor puntuación obtenida en cada uno de los apartados del baremo de méritos, siguiendo el orden expresado en las bases de la convocatoria, computándose los mismos sin los topes de puntuación contenidos en las mismas.
- 4) La mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición.
- 5) De conformidad con lo dispuesto en el art. 27.2 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca, en caso de existir igualdad de capacitación se dará prioridad a las mujeres en aquellos grupos, categorías y especialidades de la UPV/EHU en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.
- 6) Si persistiese el empate, se aplicaría como criterio de desempate el orden del sorteo entre las personas empatadas que se realizará a tal efecto por la UPV/EHU

B.4.2.- Para el resto de convocatorias

En caso de empate el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios:

- 1) La mayor puntuación en experiencia, sin límite temporal, computada en días, en la UPV/EHU. en la escala objeto de la convocatoria.



- 2) La mayor puntuación en experiencia sin límite temporal, computada en días, en la Administración convocante
- 3) La mayor puntuación en experiencia, sin límite temporal, computada en días, en la Administración Pública en la escala objeto de la convocatoria.
- 4) La mayor puntuación obtenida en cada uno de los apartados del baremo de méritos, siguiendo el orden expresado en las bases de la convocatoria, computándose los mismos sin los topes de puntuación contenidos en las mismas.
- 5) La mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición.
- 6) De conformidad con lo dispuesto en el art. 27.2 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca, en caso de existir igualdad de capacitación se dará prioridad a las mujeres en aquellos grupos, categorías y especialidades de la UPV/EHU en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.
- 7) Si persistiese el empate, se aplicaría como criterio de desempate el orden del sorteo entre las personas empatadas que se realizará a tal efecto por la UPV/EHU.

IV) Ejecución final de los procesos selectivos de ingreso

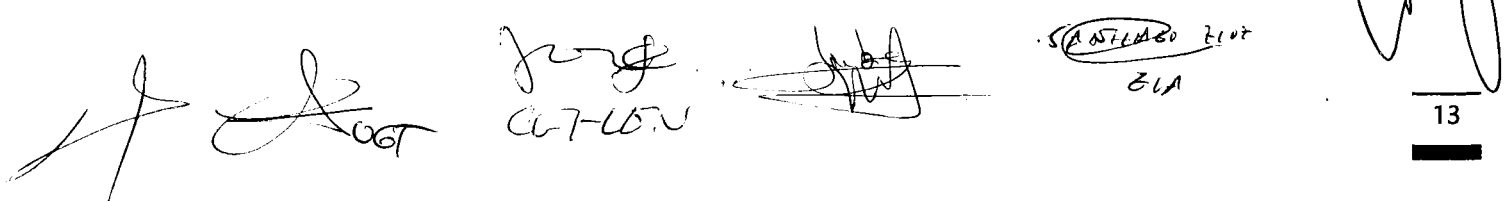
La fecha final de los procesos selectivos y sus respectivas convocatorias será como máximo el 31 de diciembre de 2024.

Las personas llamadas a participar en el procedimiento de elección de puestos, tanto desde las convocatorias dimanantes del proceso extraordinario de estabilización, como desde las convocatorias dimanantes del proceso ordinario, realizarán una única relación de puestos en la que ordenarán, según sus preferencias, los puestos ofertados a los que puedan optar en función del perfil lingüístico y, eventualmente, de los requisitos específicos asignados a los puestos, pudiendo intercarse plazas de una y otra convocatoria.

Las personas llamadas a participar en el procedimiento de elección de puestos desde una única convocatoria de las dos existentes, en su caso, por escala o categoría y especialidad, únicamente podrán solicitar los puestos objeto de la convocatoria desde la que se ha producido el llamamiento.

Tras la futura adjudicación de puestos de trabajo, se hace preciso arbitrar un conjunto de medidas y adoptar criterios objetivos precisos para que tanto el personal desplazado como el que se encuentra disponible en las bolsas, reciba el tratamiento que sindicatos y Administración, velando por la mayor transparencia y objetividad, consideran que mejor concilia los derechos, intereses y expectativas y conecta plenamente con el principio de eficacia, contribuyendo a la mayor certidumbre y seguridad del conjunto de personas afectadas.

A.- Continuidad del personal interino o temporal

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right: a large signature, a signature with '067' below it, a signature with 'CUT-LON' below it, a signature with a horizontal line through it, a circular stamp with 'S. A. OSTIAGA' and 'E. I. O. T.' around it, and a large, stylized signature on the right. Below the large signature on the right is a small box containing the number '13'.

El personal interino o temporal que se encuentre prestando servicios en una plaza donde la necesidad que dio origen al llamamiento o contrato inicial permanezca tras la resolución del proceso selectivo, continuará en el desempeño de la misma, con las modificaciones siguientes:

- Sin cambio alguno, cuando la plaza que viniera ocupando no hubiera sido adjudicada
- Modificando el inicial nombramiento o contrato de sustitución a nombramiento o contrato en vacante cuando el/la titular sustituido/a hubiera obtenido nueva plaza.
- Modificando el inicial nombramiento o contrato de vacante a nombramiento o contrato en sustitución cuando la plaza sea adjudicada pero la persona adjudicataria de la misma no la desempeñe de forma efectiva.

B.- Aplicación de la cláusula de estabilidad

La convocatoria del proceso selectivo cuyo sistema selectivo sea el de concurso-oposición computará para el personal al que le resulte de aplicación la cláusula prevista en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley del Sistema Universitario Vasco, siempre que los puestos ofertados sean de la escala por la que tienen reconocida la estabilidad.

El personal con garantía de cláusula de estabilidad, como colectivo prioritario en la correspondiente bolsa del grupo, escala, categoría profesional y especialidad de adscripción, quedará situado con prioridad al resto de los/as integrantes de las bolsas, de tal manera que en caso de que no superase el proceso selectivo, se le adscribirá a las vacantes que se pudieran generar con ocasión de la adjudicación y tras la regularización del personal interino prevista en el apartado A anterior, si cumpliesen los requisitos para su desempeño, adecuándose sus retribuciones al régimen previsto legalmente.

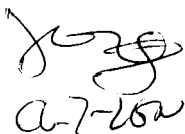
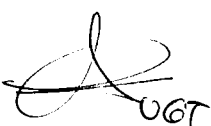
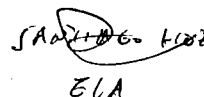
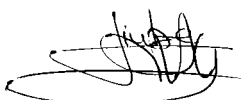
En caso de que no se genere puesto de trabajo vacante, este personal continuará prestando servicios de su escala en las necesidades adicionales que se le adjudiquen en su Campus de referencia, previa elección, en convocatoria pública. La concreción de las necesidades adicionales se realizará previa negociación con la representación sindical.

C.- Bolsas de trabajo

Las convocatorias de los procesos selectivos cuyo sistema selectivo sea el de concurso de méritos no conformarán bolsas de trabajo.

Las convocatorias de los procesos selectivos cuyo sistema selectivo sea el de concurso-oposición se regirán por lo establecido en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006 y el Acuerdo de 18 de julio de 2017, sobre configuración y gestión de bolsas.

De conformidad con las mencionadas disposiciones, las bolsas de personal funcionario afectadas por las convocatorias de las Ofertas Públicas de Empleo previstas por el sistema selectivo de concurso-oposición se ordenarán en base a los siguientes criterios de prioridad:


a-7-2022
EIA



- 1) En primer lugar, figurará el personal amparado por el compromiso de estabilidad recogido en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, conforme a su orden actual en bolsas, siempre que se hayan presentado al correspondiente proceso selectivo de OPE.

Este personal se identificará con el código EE: egonkortasuna/estabilidad.

- 2) A continuación, figurará el personal preferente, bloque integrado por las personas pertenecientes a la correspondiente bolsa actual que hayan prestado servicios como consecuencia de un llamamiento de esa bolsa antes de la fecha de la convocatoria y se hayan presentado al correspondiente proceso de OPE con la realización y entrega del examen. Este personal se ordenará conforme a su actual orden en la bolsa correspondiente.

Este personal se identificará con el código LP: lehentasuna/preferencia

- 3) A continuación figurará el personal aprobado sin plaza en el correspondiente proceso de OPE, para cuya ordenación se sumará a la puntuación final obtenida en el proceso la puntuación adicional resultante de computar, a razón de 0,06 puntos por mes completo trabajado, los servicios prestados en la escala concordante en el periodo comprendido entre el día siguiente a la fecha de fin de presentación de solicitudes y la fecha de finalización del proceso correspondiente, tomando como referencia a tales efectos la fecha de publicación de la relación definitiva de aprobados.

Sólo pasarán a formar parte de la bolsa por este apartado las personas que obtengan un mínimo de 17,5 puntos en la fase de oposición del correspondiente proceso selectivo.

Este personal se identificará con el código EO: eskaintza/oferta

- 4) A continuación, figurará el resto del personal integrante de la bolsa actual correspondiente que haya prestado servicios con posterioridad a la fecha de la convocatoria y que no se encuentre en ninguno de los apartados anteriores, conforme a su vigente orden relativo en bolsas.

Este personal se identificará con el código GP: gerokoak/posteriores

Las bolsas que no se vean afectadas por los procesos de OPE, mantendrán la ordenación vigente.

Los llamamientos para el ofrecimiento de las necesidades no cubiertas se realizarán en aplicación rigurosa del Acuerdo de 18 de julio de 2017, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes o Acuerdo que lo sustituya. Estos llamamientos se realizarán con antelación suficiente para que los efectos de los diferentes movimientos que se puedan producir sean todos en la misma fecha. En primer lugar, se ofertarán las "vacantes" para posteriormente hacer lo mismo con el resto de sustituciones y demás necesidades.

V) Relación complementaria de aspirantes y adjudicaciones adicionales de puestos de trabajo:

GOT-15N
EIA

De acuerdo con lo que establece el artículo 61.8 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, las convocatorias específicas deben prever que el órgano convocante debe requerir al órgano de selección una relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionario de carrera o personal laboral fijo, por la excepcionalidad del proceso de estabilidad y la numerosa concurrencia para evitar que, ante renunciias expresas de los aspirantes seleccionados con antelación al nombramiento o toma de posesión, estas plazas queden vacantes.

Además, se producirán por una única vez, adjudicaciones adicionales de los puestos de trabajo que resulten vacantes en los siguientes casos:

- a) Cuando se produzcan solicitudes de excedencia sin reserva de puesto en el momento de la toma de posesión o formalización del contrato de trabajo, se procederá a adjudicar las plazas que dejen vacantes.
- b) Cuando se produzcan adjudicaciones a personas funcionarias de carrera de otra escala, o laborales fijas titulares de otra categoría y especialidad, se procederá a adjudicar las plazas de las que eran titulares y que devienen en vacantes.
- c) En el caso de producirse nuevas vacantes, se podrá adjudicar hasta un diez por ciento adicional de las convocadas.

Las nuevas adjudicaciones de los puestos de trabajo comprendidos en las letras anteriores, se llevarán a cabo de conformidad con el procedimiento y las siguientes condiciones:

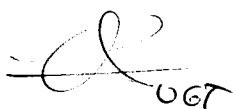
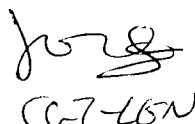
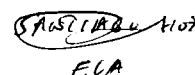
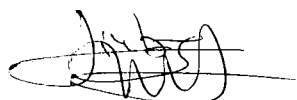
- a) Se trate de puestos de trabajo cuyo sistema de provisión sea el concurso.
- b) No estén ocupadas por personal funcionario de carrera en adscripción provisional o en comisión de servicios por motivos de salud,
- c) No se trate de puestos anotados en la relación de puestos de trabajo como a amortizar o a extinguir

Las nuevas vacantes se imputarán y adjudicarán en el proceso ordinario correspondiente a la escala o categoría y especialidad que tengan asignada en la relación de puestos de trabajo.

Las personas llamadas a participar en este proceso de elección de puestos serán aquellas cuyo orden de prelación sea igual o inferior al número que determine el tribunal por perfil lingüístico. Dicho número deberá asegurar la adjudicación de todas las plazas objeto de elección.

VI) Proceso extraordinario para cambio de campus

En aquellos casos en que, como consecuencia de las adjudicaciones de la OPE, se constate la existencia de personal funcionario de carrera o laboral fijo desplazado forzosamente de su campus de residencia, se posibilitará, antes de su cobertura por bolsas, la convocatoria para la provisión transitoria, en régimen de comisión de servicios o asignación de funciones, de aquellos puestos de trabajo que, aun

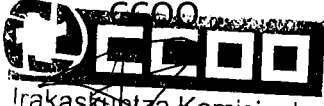
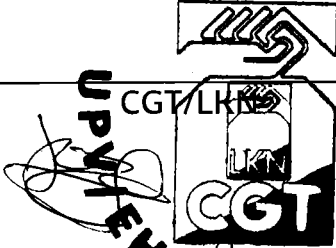
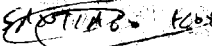

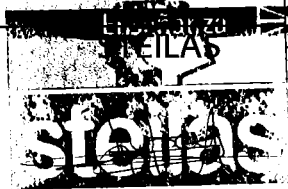

UGT
CGT-LBN
ECLA

siendo de nivel básico, cumplan el resto de las previsiones de los respectivos reglamentos para poder ser convocados.

A estos efectos, tras la adjudicación, se habilitará un plazo para que las personas desplazadas forzosamente de Campus, manifiesten tal circunstancia.

La participación se habilitará, por una vez, y hasta la siguiente convocatoria de concurso de traslados para el personal funcionario o la siguiente convocatoria de los procesos de provisión y promoción profesional del personal laboral, entendiéndose agotada la misma cuando no presenten solicitud de participación en los procesos que se convoquen incluyendo puestos de su escala funcional o categoría profesional que posibiliten el cambio de Campus deseado.

Leioa, 30 de junio de 2022

 Irakaskuntza Komisioak UPV/EHU	 CGT/LK UGT CGT	ELA 
FEP-USO	 UGT UGT ESP Zerbitzuek Publikoak	LAB
	 ELAS ELAS	
UPV/EHU POR LA ADMINISTRACIÓN 